



**Biblioteca** del Congreso Nacional de Chile

**Historia de la Ley**

**N° 18.620**

**Código del Trabajo**

## Téngase presente

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

# Índice

<b>1. Antecedentes Tramitación Legislativa</b>	<b>4</b>
1.1. Mensaje del Ejecutivo	4
1.2. Proyecto de Ley	7
1.3. Informe Técnico	20
1.4. Informe Secretaría de Legislación.	32
1.5. Observaciones al Proyecto de Ley	52
1.6. Observaciones al Proyecto de Ley	57
1.7. Observaciones al Proyecto de Ley	62
1.8. Observaciones al Proyecto Ley	66
1.9. Informe de la Sociedad de Fomento Fabril	74
1.10. Oficio del Presidente de la Tercera Comisión Legislativa	135
1.11. Observaciones al Proyecto de Ley	137
1.12. Informe de Comisión Conjunta	150
1.13. Indicación Sustitutiva del Ejecutivo.	183
1.14. Acta de la Junta de Gobierno	201
1.15. Informe de la Secretaría de Legislación	204
1.16. Mensaje del Ejecutivo	215
1.17. Proyecto de Ley	219
1.18. Informe Técnico	399
1.19. Informe de la Secretaría de Legislación.	493
1.20. Acta de la Junta de Gobierno	546
1.21. Oficio de la Corte Suprema	581
1.22. Observaciones al Proyecto de Ley	583
1.23. Informe de la Comisión Conjunta.	588
1.24. Acta de la Junta de Gobierno	731
1.25. Informe Complementario de la Comisión Conjunta.	733
1.26. Antecedentes del Relator.	873
1.27. Acta de la Junta de Gobierno	879
<b>2. Publicación de ley en Diario Oficial</b>	<b>904</b>
2.1. Ley N° 18.620.	904

## MENSAJE PRESIDENCIAL

## 1. Antecedentes Tramitación Legislativa

### 1.1. Mensaje del Ejecutivo

Mensaje de S.E. El Presidente de la República a la Junta de Gobierno. Fecha 08 de mayo, 1986.

*Nota. Cabe hacer presente que en la presente instancia, la iniciativa legal apuntaba a modificar los Decretos Leyes 2758 y 2977, sobre negociación colectiva y Justicia Arbitral, respectivamente. Posteriormente, es ingresada una nueva iniciativa de ley para establecer un Código del Trabajo, todo ello en el contexto de la misma historia fidedigna.*

Santiago, 08 de Mayo de 1986.

JUNTA DE GOBIERNO  
Secretaría Legislación  
OFICINA PARTES  
8 MAYO 1986  
N° BOL. 757-13

**DE : PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

**A : EXCMA. JUNTA DE GOBIERNO**

Remito para vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el decreto ley N° 2.758, sobre negociación colectiva y el decreto ley N° 2.977, sobre organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, ambos de 1.979.

Las modificaciones al decreto ley N° 2.758, ya citado, persiguen en líneas generales extender el ámbito de la negociación colectiva, de modo que pueda hacerse efectiva respecto de un gran número de empresas y de trabajadores que actualmente se encuentran impedidos de ejercer este derecho, ello sin modificar el criterio constitucional y legal en orden a que la negociación debe estar radicada en la empresa; por otra parte, se busca fortalecer el poder negociador de los trabajadores durante el procedimiento de la negociación, sin romper el equilibrio que debe existir entre las partes durante el procedimiento antes señalado.

## MENSAJE PRESIDENCIAL

De esta manera, se extiende la posibilidad de negociar colectivamente a todas las empresas que tengan un mínimo de cinco trabajadores. Dicho número debe representar a lo menos, el 30% del total de la dotación de la empresa o establecimiento respectivo.

Por otra parte, se limita en forma considerable la cantidad, en virtud de la cual, no pueden negociar colectivamente algunos trabajadores. En consecuencia, sólo quedarán excluidos los trabajadores transitorios o de temporada, los aprendices, los vigilantes privados y los gerentes, agentes y apoderados del más alto nivel gerencial.

La iniciativa amplía a 45 días el plazo para presentar el proyecto de contrato colectivo respecto de las empresas que tienen una dotación inferior a 25 trabajadores.

Se busca asimismo fortalecer el sistema de mediación, de forma que esta sea obligatoria cuando las partes así lo hubieren acordado en el contrato colectivo que se extingue, o bien transcurrieran diez días desde la contestación del empleador sin que se hubiere producido acuerdo entre las partes, para ello se crea la Nómina Nacional de Mediadores, que se establecerá por provincias, bajo la tuición del Cuerpo Arbitral.

De este modo, la mediación puede terminar de dos formas: poniendo de acuerdo a las partes o, en caso contrario, con un informe que deberá elevar el mediador, el que, si es aprobado por el empleador, se votaría como alternativa de la huelga.

Según la legislación vigente, transcurridos sesenta días de huelga, los trabajadores se entienden renunciados voluntariamente. De acuerdo al proyecto propuesto, transcurrido ese plazo, los trabajadores deben reintegrarse al trabajo en las condiciones vigentes al vencimiento del contrato anterior o en las contenidas en la última oferta del empleador. Si los trabajadores no se incorporan se configura, entonces, una causal de caducidad del contrato. La modificación propuesta, da más fuerza a la última oferta del empleador, declarándola subsistente aún para el caso que se vote la huelga, y mientras ésta dure. En consecuencia, los trabajadores podrán exigir esta última oferta, aún si se hace efectiva la huelga.

El proyecto, también fortalece la posición de los trabajadores que exigen su reintegro al trabajo una vez transcurridos los primeros treinta días de huelga. En este caso, podrán exigir que dicho reingreso se haga de acuerdo a las condiciones que tenía a la época de presentación del proyecto de contrato colectivo, o en las condiciones que se hubieren ofrecido en la última oferta o en un ofrecimiento posterior del empleador.

## MENSAJE PRESIDENCIAL

Por último, se amplía el fuero laboral que deriva de la negociación colectiva, extendiéndose por treinta días después de su terminación, a los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén amparados por el fuero laboral.

En lo relativo a las modificaciones del decreto ley N° 2.977, de 1979, ellas tienen por objeto ampliar las facultades del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, de manera que dicho organismo pueda encargarse de la creación y mantención de la Nómina Nacional de Mediadores, así como las de velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de las actividades del arbitraje obligatorio y de la mediación en la negociación colectiva, y por su regular y correcto ejercicio; y, en general ejercer las demás funciones y atribuciones que sean necesarias para el mejor cumplimiento de su cometido.

Finalmente, el proyecto contiene dos disposiciones de carácter transitorio.

El artículo 1º establece que las modificaciones que se introduzcan no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley que en definitiva se dicte.

Sin embargo, se ha estimado necesario, por su trascendencia, se aplique a estas negociaciones la modificación que haya de introducirse al artículo 62, relativo a la terminación de la huelga.

Por su parte, el artículo 2º, previendo que pueda existir un gran número de negociaciones en razón de la reducción de los quórum, propone aplicar la tabla prevista en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, debidamente adecuada a los años 1986 y 1987.

Por las razones expuestas solicito la aprobación del proyecto de ley que adjunto.

Saluda a V. S.

AUGUSTO PINOCHET UGARTE  
General de Ejército  
Presidente de la República

## PROYECTO LEY

**1.2. Proyecto de Ley**

Fecha 08 de mayo, 1986.

INTRODUCE MODIFICACIONES A LOS DECRETOS LEYES N°s. 2.758 Y 2.977, DE 1979.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

**PROYECTO DE LEY:**

Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones, al decreto ley N° 2.758, de 1979:

1. Reemplázase el artículo 5º por el siguiente:

"Artículo 5º. No podrán negociar colectivamente con el empleador, ni integrar las Comisiones Negociadoras:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
2. Los vigilantes privados, regidos por el decreto ley N° 3.607, de 1981.
3. Los gerentes y los agentes, los apoderados con facultad de disposición de bienes y las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, siempre que en todos estos casos sus facultades les hayan sido otorgadas por instrumento público, y
4. Los jefes de las unidades o secciones en que se dividen la empresa o sus establecimientos, siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente el trabajador por encontrarse en alguno de los casos contemplados en los números 3 y 4 de este artículo, deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo. A falta de ello, se entenderá que el trabajador está facultado para participar en la negociación.

## PROYECTO LEY

El trabajador a quien se atribuye alguna de las calidades señaladas en este artículo podrá reclamar a los tribunales del trabajo en cualquier tiempo con el fin que se declare cuál es su situación jurídica."

2. Agrégase, a continuación del artículo 10, el siguiente artículo 10-A:

"Artículo 10-A. Salvo disposición en contrario, se entenderá que los plazos de días que establece esta ley son de días corridos."

3. Derógase el artículo 9º.

4. Reemplázase el artículo 13 por el siguiente:

"Artículo 13. La negociación colectiva podrá tener lugar en una empresa o predio que reúna un mínimo de cinco trabajadores y se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos o grupos de trabajadores que inicien un procedimiento de negociación deberán representar, a lo menos, el 25% del total de la dotación de empresa o predio, no pudiendo reunir, en ningún caso, a menos de cinco personas.

Si la negociación tiene lugar exclusivamente en uno de los establecimientos de la empresa, el porcentaje y los quórum señalados en los incisos precedentes se entenderán circunscritos al número de trabajadores de dicha unidad.

En todo caso, el sindicato o grupo que reúna un mínimo de 250 trabajadores podrá siempre negociar colectivamente, cualquiera sea el porcentaje que este número represente."

5. Reemplázase el artículo 19 por el siguiente:

"Artículo 19. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse entre los 45 o 40 días anteriores a la fecha de su vencimiento.

Los trabajadores que no fueren parte en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán participar en la negociación que tenga lugar al vencimiento de cualquiera de ellos.

Con todo, si ningún contrato colectivo expirare antes de los años contados desde la suscripción del último instrumento, estos trabajadores podrán presentar el proyecto al término de dicho plazo, con la antelación prevista en el inciso primero."



## PROYECTO LEY

## 6. Reemplázase el artículo 20 por el siguiente:

"Artículo 20. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200, de 1978."

## 7. Reemplázase el artículo 26 por el siguiente:

"Artículo 26. El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a 250 trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario."

## 8. Reemplázase el artículo 28 por el siguiente:

"Artículo 28. Recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones de la presente ley.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

## PROYECTO LEY

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad, la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 12 de esta ley."

Reemplázase el artículo 31 por el siguiente:

"Artículo 31. Todo contrato colectivo deberá contener a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato.

3. El período de vigencia del contrato.
4. La designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de origen el contrato, si así lo acordaren las partes y
5. La designación de un mediador que debe intervenir en el siguiente procedimiento de negociación, o el acuerdo para establecer como obligatorio este trámite en él, si hubiere consentimiento sobre alguna de estas materias."

Reemplázase el artículo 32 por el siguiente:

"Artículo 32. Los contratos colectivos y los fallos arbitrales que pongan término a una negociación sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte en ella y tendrán una duración no inferior a dos años.

## PROYECTO LEY

Con todo, si el contrato se suscribiere en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, su duración se limitará a seis meses.

La vigencia de estos instrumentos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato o del fallo anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre o el fallo que se dicte con posterioridad tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del primero, de constitución del compromiso, o de la designación del árbitro, según correspondiere, 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.

Toda estipulación en contrario adolecerá de nulidad absoluta."

Reemplázase el Título IV por el siguiente:

"TITULO IV"

"De la Mediación"

"Artículo 34. En cualquier estado del procedimiento de negociación, las partes podrán acordar libremente la designación de un mediador.

Con todo, la mediación será obligatoria en las siguientes situaciones:

- a) Cuando así lo solicitare cualquiera de las partes una vez transcurridos diez días contados desde la respuesta del empleador, sin que se hubiere llegado a acuerdo, y
- b) Cuando las partes hubieren designado al mediador en el contrato colectivo que se extingue, o hubieren acordado en este último someter el nuevo procedimiento a mediación, casos en los cuales ésta deberá iniciarse a más tardar una vez transcurrido el plazo a que se refiere la letra anterior."

"Artículo 35. En los casos de mediación obligatoria las partes podrán elegir libremente al mediador, o designarlo mediante sorteo, dentro de la Nómina Nacional a que se refiere el artículo siguiente."

"Artículo 3 5-A. Corresponderá al Cuerpo Arbitral formar y mantener una Nómina Nacional de Mediadores.

Esta Nómina se integrará por provincias, de acuerdo al número de empresas, predios o establecimientos que estén ubicados en ellas.

## PROYECTO LEY

"Artículo 35-B. Para ser integrante de la Nómina Nacional se requerirá tener experiencia en el área laboral.

Se entenderá que reúne tal experiencia la persona que tenga un título profesional o técnico y que se haya desempeñado en una actividad relacionada con dicha área por un lapso de cinco años, a lo menos."

"Artículo 35-C. Los mediadores durarán tres años en ejercicio de sus funciones, pudiendo renovarse su designación por otros períodos.

Cesarán en sus funciones:

- a) Por el vencimiento del plazo previsto en el inciso anterior.
- b) Por renuncia presentada ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.
- c) Por remoción acordada por el Consejo Directivo de dicho Cuerpo, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes, se incapacitare físicamente o tuviere mal comportamiento.

Se entenderá que existe notable abandono cuando el mediador no hubiere aceptado injustificadamente officiar como tal durante un año calendario, habiéndosele encomendado tres gestiones, a lo menos. Lo mismo se entenderá cuando reiteradamente el mediador no evacue en forma oportuna el informe de su gestión.

- d) Por haber incurrido en inhabilidad sobreviniente, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 41."

"Artículo 35-D. El mediador que fuere removido de sus funciones por aplicación de la letra c) del artículo precedente podrá reclamar al juzgado de letras del trabajo correspondiente a su domicilio dentro del plazo de cinco días hábiles contados de la notificación por cédula del acuerdo que lo remueve.

La reclamación será conocida por el tribunal, sin forma de juicio, con informe del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral."

"Artículo 35-E. No podrán integrar la Nómina Nacional las personas contempladas en el artículo 41."

"Artículo 35-F. Los aranceles de los mediadores que deban participar obligatoriamente en un procedimiento de negociación colectiva serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Su pago será de cargo de las partes, por mitades."

## PROYECTO LEY

"Artículo 35-G. Reclamada su intervención en un procedimiento de negociación colectiva, el mediador deberá excusarse de actuar en ella cuando tuviere interés directo o indirecto en sus resultados."

"Artículo 35-H. Si una de las partes solicitare la mediación en conformidad a la letra a) del artículo 34, la Inspección del Trabajo citará a un comparendo para la designación del mediador.

El comparendo se celebrará en cualquiera de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud y tendrá lugar con cualquiera de las partes que asista. Con todo, si no concurriere aquélla que solicitó la mediación, se la tendrá por desistida de su petición.

Producida su designación por acuerdo directo entre las partes o, en su defecto, por sorteo, la Inspección deberá notificar de la misma al mediador.

Si la mediación hubiere sido acordada en el contrato colectivo que vence, se procederá a la designación del mediador en la forma señalada precedentemente, a solicitud de cualquiera de las partes o, aún, de oficio por la Inspección. No obstante, si el mediador estuviere designado en el contrato, este organismo sólo procederá a notificarle su nombramiento."

"Artículo 35-I. El mediador tendrá un plazo de diez días para desempeñar su gestión. Dicho término sólo podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. Con todo, en los casos a que se refieren las letras a) y b) del artículo 34, la mediación deberá terminar antes del día correspondiente a la votación de la huelga."

"Artículo 35-J. Si al término de los plazos previstos en el artículo anterior las partes no hubieren llegado a acuerdo, el mediador pondrá término a su gestión y les presentará un informe. En él deberá dejar constancia de la proposición última que les hubiere formulado y de la aceptación o rechazo que a su respecto hubieren manifestado.

Una copia de este informe deberá ser enviado por el mediador a la Inspección del Trabajo en el plazo de tres días contado desde su entrega a las partes."

"Artículo 35-K. Si la mediación terminare sin acuerdo de las partes, se entenderá, para los efectos de los artículos 50, 50-A y 51, que la proposición del mediador que hubiere sido aceptada por el empleador constituye su última oferta."

12. Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:

"Artículo 38. En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren

## PROYECTO LEY

transcurrido 45 días desde la presentación del proyecto de contrato, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro del tercer día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Sin embargo, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier tiempo concurrir a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro."

13. Reemplazase el artículo 48 por el siguiente:

"Artículo 48. Sería aplicable a los fallos arbitrales lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso."

14. Reemplázase el artículo 49 por el siguiente:

"Artículo 49. Si llegada la fecha del término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar su vigencia y continuar las negociaciones.

La Comisión Negociadora podrá exigir al empleador en cualquiera oportunidad durante el procedimiento de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de seis meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la Comisión Negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

Lo dispuesto en los tres incisos precedentes se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 50-A."

15. Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:

"Artículo 50. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

## PROYECTO LEY

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los 5 últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior o, en el caso de no existir éstos, dentro de los 5 últimos días de un total de 40 contados desde la presentación del proyecto, y
- c) Que las partes no hubieren convenido someter la negociación a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que correspondiere, se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Si la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella."

16. Agrégase, a continuación del artículo 50, el siguiente artículo 50-A:

"Artículo 50-A. Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador la última respecto de la cual exista constancia escrita de que fue recibida en la Inspección del Trabajo respectiva.

La última oferta se entenderá subsistente aún en el caso de hacerse efectiva la huelga, y hasta el término de la negociación.

Con todo, cesará su vigencia si la negociación fuere sometida a arbitraje."

17. Reemplázase el artículo 51 por el siguiente:

"Artículo 51. 'La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente, no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

## PROYECTO LEY

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo 50, deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

En el mismo plazo señalado en el inciso precedente deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo, por cualquiera de las partes, una copia de la última oferta del empleador, salvo si ésta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo."

18. Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

"Artículo 52. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el día en que se efectuó la votación.

19. Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:

"Artículo 53. Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada correspondiente al tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, o al día siguiente hábil, si aquél fuere domingo o festivo. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días."

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que ésta no se hizo efectiva si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuare prestando servicios."

20. Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:

"Artículo 54. Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora podrá, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la última oferta del empleador, sobre un nuevo ofrecimiento por escrito que éste formule, o sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje. Esta convocatoria podrá ser



## PROYECTO LEY

efectuada también por el 10%, a lo menos, de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto se adopten deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores sujetos al procedimiento de negociación.

Si el empleador formulare un nuevo ofrecimiento, éste no podrá ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiere votado la huelga.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que correspondiere, pero no será obligatoria la presencia de un Ministro de Fe si el número de trabajadores involucrados en la negociación fuere inferior a 250."

21. Reemplázase el artículo 60 por el siguiente:

"Artículo 60. Una vez transcurridos 30 días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el solo hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre y, si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en la última oferta que hubiere efectuado en conformidad al artículo 50-A, o en un nuevo ofrecimiento que hubiere efectuado en conformidad al inciso primero del artículo 54, siempre que este último se encontrare vigente.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19."

22. Reemplázase el artículo 62 por el siguiente:

"Artículo 62. Si transcurrieren 60 días desde la iniciación de la huelga sin haberse llegado a acuerdo entre las partes, los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores.

## PROYECTO LEY

En tal caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 49, con excepción de su inciso primero.”.

23. Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:

"Artículo 64. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta la terminación de la negociación por alguna de las otras causas previstas por la ley.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior."

Artículo 2º.- Reemplázase el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, de 1979, por el siguiente:

"Artículo 11. Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

- a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de las actividades del arbitraje obligatorio y de la mediación en la negociación colectiva, y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;
- b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;
- c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la Nómina Nacional, y de la experiencia en el área laboral de los postulantes a la Nómina Nacional de Mediadores;
- d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral y de la Nómina Nacional de Mediadores;
- e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral y de la Nómina Nacional de Mediadores, en los casos señalados por la ley;
- f) Designar un Secretario Ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su

## PROYECTO LEY

Consejo Directivo y la responsabilidad de materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente;

g) Crear y mantener la Nómina Nacional de Mediadores, establecida por el decreto ley N° 2.758, de 1979, y supervigilar el desempeño de los mediadores;

h) Dictar las normas relativas a su propio funcionamiento, al del Cuerpo Arbitral y al de la Nómina a que se refiere la letra precedente, e

i) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido."

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º. Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor. Con todo, será aplicable a dichas negociaciones la modificación introducida al artículo 62 del citado cuerpo legal.

Artículo 2º. Lo dispuesto en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, será aplicable a las empresas que no hayan negociado colectivamente a partir de la vigencia de dicho cuerpo legal. Para la aplicación de ese artículo, los años 1979 y 1980 se entenderán referidos a los años 1986 y 1987, respectivamente.

JOSE T. MERINO CASTRO  
ALMIRANTE  
COMANDANTE EN JEFE DE LA ARMADA  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

FERNANDO MATTHEI AUBEL  
GENERAL DEL AIRE  
COMANDANTE EN JEFE DE LA FUERZA AEREA  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

RODOLFO STANGE OELCKERS  
GENERAL DIRECTOR DE CARABINEROS  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

JULIO CANESSA ROBERT  
TENIENTE GENERAL  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

## INFORME TÉCNICO

**1.3. Informe Técnico**

Fecha 08 de mayo, 1986.

INFORME TECNICO

Anteproyecto de ley modificadorio de los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979.

**DE : MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

**A : EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

En conformidad a lo prevenido en la ley N° 17.983, vengo en informar a V.E. el anteproyecto de ley adjunto, el cual introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758, de 1979, sobre negociación colectiva, y 2.977, del mismo año, relativo al Cuerpo Arbitral.

Las consideraciones que se han tenido en vista para la elaboración de este anteproyecto son las que se expondrán a continuación:

1.- El decreto ley N° 2.758, antes citado, constituye una de las bases del Plan Laboral iniciado en el año 1979 con el objeto de regular las instituciones colectivas del trabajo. Referidas sus disposiciones a la negociación colectiva, tuvieron por objeto la concreción de un procedimiento que permitiera su armonioso y eficaz desarrollo y procurara la concertación de los intereses de las partes directamente involucradas en la relación laboral, esto es, de los empleadores y de los trabajadores.

Más allá de lo anterior, el procedimiento de negociación previsto en el cuerpo legal en análisis ha velado también por los intereses de la comunidad, liberándola de las consecuencias negativas que pueden derivarse de una negociación ejecutada irresponsablemente. En efecto, por aplicación del régimen de libertad económica y de trabajo imperante, y de las normas previstas respecto de esta negociación, los aumentos en las remuneraciones que no obedecen a un efectivo aporte productivo de los trabajadores no pueden trasladarse al consumidor, ni se ve éste afectado por la paralización injustificada de las fuentes productoras de los bienes y servicios.

2.- Las bases principales sobre las cuales descansa el procedimiento de negociación colectiva previsto en el decreto ley N° 2.758 pueden resumirse en las siguientes:

a) Se desarrolla en la empresa. Al efecto, cabe recordar que, el inciso quinto del N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile

## INFORME TÉCNICO

previene que la negociación colectiva con la empresa en que laboran es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no les permite negociar.

En armonía con lo anterior, el inciso primero del artículo 3º del decreto ley en análisis establece que esta negociación podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquéllas en que el Estado tenga aportes, participación o representación. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de las excepciones que el mismo cuerpo legal señala, y que se refieren tanto a las empresas e instituciones en que no puede existir dicha negociación como a los trabajadores a los cuales les es prohibido participar en ella.

En consecuencia, la Constitución y la ley excluyen la negociación por área de actividad.

b) En conformidad al artículo 1º del decreto ley N° 2.758, la negociación tiene lugar entre el empleador y uno o más sindicatos de la empresa, o entre el primero y un grupo de trabajadores que prestan servicios en ella, o entre aquél y unos y otros, siempre que se reúnan los quórum exigidos por la ley.

Dichos quórum, interesa destacarlo, se encuentran establecidos en el artículo 13, y pueden reseñarse en los siguientes:

- el 10% del total de los trabajadores de la empresa o predio, que constituyan un número igual, o superior a 25;
- alternativamente, el 40% del total de los trabajadores de cada uno de los establecimientos de una empresa, en un número igual o superior a 25, siempre que la negociación tenga lugar exclusivamente y por separado en dichas unidades;
- 250 trabajadores, como mínimo, cualquiera sea el porcentaje que representen, y
- en las empresas de menos de 25 trabajadores, un número mínimo de 8 trabajadores que representen más del 50% del total.

En conformidad al artículo 10º, tanto los quórum antes indicados como en general los exigidos por esta ley se entienden referidos a los trabajadores habilitados para negociar colectivamente.

c) La negociación tiene por objeto exclusivo el establecimiento de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, quedando excluidas de su ámbito las demás cuestiones que puedan ser de interés común entre empleadores y trabajadores, conforme se desprende de los artículos 1º, 11 y 12.

## INFORME TÉCNICO

d) Los efectos de la negociación son relativos, vale decir, sólo operan entre el empleador y los trabajadores que han sido parte de la misma, no pudiendo estipularse en pro de terceros, de acuerdo a lo dispuesto, entre otros preceptos, en el N° 5 del artículo 12.

e) Se previenen diversos mecanismos para la solución de la negociación, entre los cuales cabe señalar:

- el acuerdo directo entre las partes, el cual debe materializarse en un contrato colectivo celebrado con arreglo a las prescripciones del Título III;

- la mediación, la cual es de carácter enteramente voluntario, por lo que requiere del acuerdo de las partes para hacerla efectiva. El mediador, conforme se desprende del Título IV es de carácter privado y su gestión no es decisoria para la solución del asunto;

- el arbitraje, el cual es voluntario, como regla general. Sin perjuicio de lo anterior, éste adquiere el carácter de obligatorio cuando la negociación se desarrolla en empresas cuyos trabajadores se encuentran impedidos de declararse en huelga, en conformidad al artículo 6°. Este arbitraje debe ejecutarse con arreglo al Título V y, en el caso de ser obligatorio, se encuentra a cargo de un tribunal constituido por uno o más expertos, según el caso, designados de entre los que integran el Cuerpo Arbitral regulado por dicho Título y por el decreto ley N° 2.977, antes citado. Lo anterior se entiende sin perjuicio del caso de excepción previsto en el artículo 47.

- la invocación unilateral por parte de la Comisión Negociadora que representa a los trabajadores de la facultad prevista en el inciso segundo del Artículo 49. En virtud de lo anterior, el empleador está obligado a suscribir un nuevo contrato colectivo en las mismas condiciones existentes en los contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, con exclusión, de las cláusulas sobre reajustabilidad de las remuneraciones y de los beneficios pactados en dinero.

- la huelga y el lock-out, regulados por el Título VI. Al efecto, cabe consignar que el primero de estos mecanismos se encuentra concebido como la negación del servicio por parte de los trabajadores afectados. De lo anterior se deriva que éstos pueden, mientras dura aquélla, prestar sus servicios para terceros, y que los empleadores no pierden, por su declaración o efectividad, las facultades que les son inherentes, pudiendo organizar, dirigir y administrar la empresa, y contratar a los trabajadores que sean necesarios para su funcionamiento.

De esta suerte, la huelga importa la calificación del trabajo de acuerdo al valor de reemplazo del trabajador o, lo que es lo mismo, a su productividad.

## INFORME TÉCNICO

La huelga puede extenderse hasta un máximo de 60 días, al cabo de los cuales se entiende que los trabajadores han renunciado voluntariamente a su trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, una vez transcurridos los primeros 30 días, los trabajadores pueden reintegrarse individualmente al servicio, exigiendo, si no existe acuerdo sobre las nuevas condiciones de trabajo, la preservación de las antiguas, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero, y

- la reanudación de faenas en la forma prevenida en el artículo 65, la cual se reserva para ciertos casos especiales.

f) Durante el procedimiento de negociación, los trabajadores se encuentran protegidos por el fuero laboral previsto en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, conforme lo dispone el artículo 64 del cuerpo legal en análisis.

3.- Por su parte, el decreto ley N° 2.977 establece las normas complementarias propias del Cuerpo Arbitral, así como otras relativas al procedimiento que deben seguir los árbitros para la solución de las negociaciones en las cuales son llamados a intervenir.

4.- Ahora bien, la aplicación de los cuerpos legales en análisis ha constituido un importante avance en el desarrollo de las relaciones laborales, lográndose la armonía y equidad deseadas por el legislador al establecerlos. Es así como en el período de auge económico del país las remuneraciones se elevaron a la par del crecimiento de éste, produciéndose su posterior estancamiento en virtud del fenómeno recesivo internacional que afectó a nuestra economía con inusitada violencia a partir de 1981. Lo anterior hace aconsejable mantener las bases sobre las cuales fue concebida la negociación, esto es, su desarrollo en la empresa y no por área de actividad; el efecto relativo y no normativo de los contratos, y los mecanismos de conciliación o acuerdo antes explicados.

Sin perjuicio de lo anterior, esta misma aplicación ha revelado la necesidad de introducir ciertas correcciones que en modo alguno atentan contra estas bases, sino que tienen por objeto producir una mayor eficacia de sus disposiciones.

Tales correcciones miran a las siguientes finalidades:

a) La extensión de las normas sobre la negociación colectiva a un número substancialmente mayor de trabajadores, reduciendo los quórum exigidos para negociar colectivamente en las empresas, predios o establecimientos, y las categorías de los trabajadores a los cuales se les prohíbe participar en el procedimiento de negociación;

b) El fortalecimiento del poder de negociación de estos últimos, sin por ello desequilibrar la bilateralidad del procedimiento, y

## INFORME TÉCNICO

c) La simplificación de algunas disposiciones, entre las cuales cabe citar las relativas a los plazos previstos para las diversas etapas y actuaciones que deben cumplirse en el proceso negociador.

Las modificaciones que someto a la consideración de V.E. son las que se expondrán a continuación. Debo hacer presente que por razones de orden y para su mejor comprensión, se ha optado por reemplazar íntegramente los preceptos alterados.

### I. MODIFICACIONES AL DECRETO LEY N° 2.758, DE 1979.

1.- Se modifica el número 3. del artículo 5º, relativo a los trabajadores que no pueden negociar colectivamente ni integrar las Comisiones Negociadoras.

En la actualidad, dicho número excluye de la negociación a los gerentes, agentes o apoderados, con facultad de administración; a los supervisores; a las personas que tengan facultad para contratar o despedir trabajadores; y a las de las oficinas de personal, asesores y secretarías en niveles gerenciales, siempre que estos últimos casos desempeñen cargos de confianza, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Ahora bien, esta limitación resulta excesiva, si se considera que ella debe circunscribirse razonablemente sólo a aquéllas personas que por su calidad, poder jurídico o jefatura pueden tener intereses contrapuestos con los del grupo negociador, puesto que se encuentran estrechamente vinculados al empleador.

Por tan razón, se propone dividir dicho número en dos, constituidos por los siguientes grupos de trabajadores:

a) el número 3., integrado por los gerentes y los agentes, los apoderados con facultad de disposición de bienes y las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, siempre que en todos estos casos sus facultades les hayan sido otorgadas por instrumento público, y

b) el número 4., constituido por los jefes de las unidades o secciones en que se dividen la empresa o sus establecimientos, siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas.

Se corregirán así distorsiones que pueden producirse por la aplicación de una norma excesivamente amplia.

Por otra parte, el proyecto elimina el plazo de 60 días previsto en el inciso final de dicho artículo para que el trabajador a quien se le atribuya alguna de las



## INFORME TÉCNICO

calidades señaladas en el citado precepto pueda reclamar judicialmente. Por el contrario, tal reclamación podrá formularla en cualquier tiempo.

2.- Se introduce un nuevo artículo 10-A, por cuya virtud se dispone que, salvo norma en contrario, se entenderá que los plazos de días previstos en la ley en análisis son de días corridos.

La introducción de esta norma racionaliza los plazos previstos en dicho cuerpo legal, los cuales actualmente se cuentan en días, días hábiles y días hábiles laborales.

Esta modificación hace aconsejable ampliar dichos plazos, con el objeto que las actuaciones previstas en ellos puedan cumplirse efectivamente. En cada caso, y sin perjuicio de algunas excepciones, se han hecho las correcciones pertinentes.

3.- Se propone una substancial modificación a los quórum y porcentajes exigidos para la presentación de un proyecto de contrato colectivo en la empresa, predio o establecimiento.

De esta forma se amplía considerablemente el número de estas entidades en las cuales podrá haber negociación colectiva, a la vez que se corrigen distorsiones que con frecuencia se presentan en la actualidad.

En efecto, la ley en vigencia permite, v. gr., que en una empresa de 24 trabajadores pueda existir negociación si a lo menos 13 de ellos están de acuerdo.

Sin embargo, en una empresa de 25 trabajadores se requiere que todos ellos estén de acuerdo.

Por el contrario, las modificaciones propuestas al artículo 13 establecen las siguientes normas de reemplazo;

a) La negociación puede tener lugar en toda empresa o predio que tenga un mínimo de cinco trabajadores;

b) los sindicatos o grupos de trabajadores deben representar, a lo menos, el 25% del total de la dotación de la empresa o predio, no pudiendo reunir, en ningún caso, a menos de cinco trabajadores;

c) si la negociación tiene lugar exclusivamente en uno de los establecimientos de la empresa, los quórum y porcentajes antes indicados se entienden circunscritos al número de trabajadores de dicha unidad, y

## INFORME TÉCNICO

d) en todo caso, y al igual que en el actual precepto, pueden siempre negociar los sindicatos o grupos constituidos por un número mínimo de 250 trabajadores.

Debe recordarse que el artículo en estudio se refiere sólo a los trabajadores habilitados para negociar colectivamente.

4.- Se modifica el artículo 19, eliminándose el plazo especial previsto para la presentación del proyecto de contrato colectivo en las empresas cuya dotación es inferior a 25 trabajadores.

Por consiguiente, en todas las empresas que se encuentren en la situación prevista en dicho artículo, el proyecto de contrato debe ser presentado entre los 45 y los 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente.

5.- Para una mayor claridad, se modifica el artículo 26, relativo a la respuesta que debe dar el empleador en la negociación colectiva. Al efecto se señala expresamente que en ella puede éste formular las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores.

Se armoniza así dicho precepto con el artículo 28.

6.- Se modifica el artículo 31, en lo relativo a las menciones que debe o puede contener el contrato colectivo.

Al efecto, se propone en el número 5. que dicho instrumento designe al mediador que debe intervenir en el siguiente procedimiento de negociación, o el acuerdo para establecer como obligatorio dicho trámite en él, si hubiere consentimiento sobre alguna de estas materias.

Esta modificación obedece al propósito de fortalecer el mecanismo de la negociación, el cual no ha tenido aplicación práctica en la actualidad.

Sobre ello, cabe tener presente lo que se dirá en el numerando 8.

7.- La modificación al artículo 32 apunta a establecer que si bien la duración del contrato colectivo es por dos años, cuando éste se celebra por exigencia de la Comisión Negociadora, formulada en conformidad al inciso segundo del artículo 49, ella se limitará a seis meses.

Lo mismo ha de suceder cuando el contrato deba celebrarse en conformidad al artículo 62, por la remisión que éste hace al citado artículo 49.

Al efecto, cabe considerar lo que se expresa en el número 10.

## INFORME TÉCNICO

8.- Se modifica también el Título IV, relativo a la mediación.

Las modificaciones pueden resumirse en las siguientes:

a) Al igual que en la actualidad, la mediación sigue siendo un trámite voluntario, como regla general.

Sin embargo, se establecen dos casos de mediación obligatoria:

- cuando así lo solicite cualquiera de las partes una vez transcurridos diez días contados desde la respuesta del empleador, sin que exista acuerdo, y

- cuando así se hubiere acordado en el instrumento colectivo que vence, conforme se hizo presente precedentemente, y hubiere transcurrido el plazo antes indicado.

Esta modificación resulta conveniente por cuanto la mediación puede ser un valioso mecanismo de entendimiento entre las partes. El mediador, que es un tercero ajeno al asunto puede formular proposiciones desapasionadas a la vez que su participación obligará a las partes a intercambiar opiniones, lo que en muchos casos no se obtiene.

Ahora bien, para que la mediación resulte eficaz y objetiva, es necesario que quien la desempeñe esté exento de presiones políticas o de otro orden, lo que excluye de esta función a quienes son dependientes de los poderes públicos.

Por lo anterior, se ha previsto la creación de una Nómina Nacional de Mediadores, a cargo del Cuerpo Arbitral.

El proyecto se extiende sobre las bases constitutivas de esta Nómina, previniendo que ella se integra por provincias, de acuerdo al número de empresas, predios o establecimientos existentes; que sus integrantes deberán reunir los requisitos y estarán afectos a las inhabilidades e incompatibilidades que se indican; que cesarán en sus funciones por las causas y en la forma que se establece, etc. Además, determina el procedimiento para su designación y el modo en que deben ejecutar su cometido.

Especial importancia reviste el artículo 35-K, el cual establece que en caso de desacuerdo entre las partes se entenderá que la proposición del mediador, aceptada por el empleador, constituye la última oferta de este último.

9.- Se modifica también el artículo 38, relativo a la oportunidad en la cual debe procederse a la designación del tribunal arbitral que debe conocer obligatoriamente de un proceso de negociación.

## INFORME TÉCNICO

Al efecto, el precepto actual señala que ello debe producirse al rechazar la Comisión Negociadora la última oferta del empleador o al vencer el contrato colectivo anterior.

Como la última oferta sólo se encuentra regulada en relación con la huelga, ha parecido más conveniente indicar que la designación del árbitro debe producirse una vez vencido el contrato colectivo anterior o transcurridos 45 días desde la presentación del proyecto.

Además, se establece que el comparendo para la designación del árbitro debe tener lugar aún en ausencia de las partes.

10.- El proyecto modifica también el inciso segundo del artículo 49, en lo relativo al plazo del contrato que debe suscribirse por exigencia de la Comisión Negociadora.

Al efecto, cabe consignar que la existencia de esta disposición constituye un mecanismo que se ha tornado ineficaz, por cuanto si bien el empleador está obligado a suscribir el contrato en iguales condiciones a las existentes a la época de la presentación del proyecto de contrato, no se incluyen entre ellas las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y de los beneficios pactados en dinero. De esta suerte, y ante una inflación significativa, no existe posibilidad de que sea invocado, lo que elimina uno de los mecanismos de solución de la negociación.

De esta suerte, se hace necesario reducir el plazo del nuevo instrumento, de modo que el deterioro del valor de las remuneraciones no inhiba la aplicación del precepto en que se apoya.

Por otra parte, la modificación deja en claro que la facultad prevista en este artículo se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores a optar por la última oferta del empleador.

11.- Se modifica también el artículo 50, dividiéndolo en dos: 50 y 50-A.

En relación con ambos, cabe consignar:

a) En concordancia con la modificación propuesta al artículo 19, se elimina el plazo de referencia de 25 días previsto en la letra a) del actual artículo 50, en relación con la oportunidad para votar la huelga en las empresas cuya dotación es inferior a 25 trabajadores, y

b) Por otra parte, se establece que la última oferta del empleador se entenderá subsistente aún para el caso de hacerse efectiva la huelga, y mientras ésta dure.

## INFORME TÉCNICO

Se aclara así la duda suscitada actualmente en relación a la supervivencia de dicha oferta, una vez que ha sido rechazada por los trabajadores.

Se ha estimado necesario que ella sea vinculante para el empleador con el objeto de facilitar la conclusión del proceso de negociación ya que si caduca por el rechazo de los trabajadores, las partes deben reiniciar las conversaciones partiendo prácticamente desde el principio.

12.- Se introduce también una modificación al artículo 53, por cuya virtud se determina con mayor precisión que la actual el momento en el cual debe hacerse efectiva la huelga.

Al efecto se indica que la huelga debe hacerse efectiva al inicio de la jornada correspondiente al tercer día siguiente a su aprobación, o al día siguiente hábil si aquél fuere domingo o festivo, sin perjuicio de la prórroga que en el mismo precepto se permite convenir a las partes.

Debe recordarse que la norma actual establece que acordada la huelga, ésta debe iniciarse al tercer día hábil siguiente a la fecha de su aprobación, sin perjuicio de la prórroga en el señalada.

13.- Las modificaciones que se introducen al artículo 54 constituyen precisiones en relación con las siguientes materias:

a) Se establece que la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, puede convocar a votación con el objeto que los trabajadores se pronuncien sobre un nuevo ofrecimiento del empleador formulado por escrito. Este pronunciamiento no puede ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiere votado la huelga.

Vale decir, el nuevo ofrecimiento, para ser tal, no requiere de otra formalidad que no sea su escritura, por lo que no es necesario su registro en la Inspección del Trabajo.

Por el contrario, la última oferta, cabe recordarlo, requiere de dicho registro y a ella se le atribuye carácter vinculante, y

b) También puede la Comisión citar a votación para determinar la posibilidad de someter la negociación a arbitraje. Queda en claro, con la nueva redacción, que tal arbitraje no será en modo alguno obligatorio para el empleador.

Cabe recordar que esta facultad puede ser ejercida también por el 10% de los trabajadores, cuestión que no se modifica.

14.- La modificación al artículo 60 versa sobre el reintegro individual del trabajador, una vez transcurridos los primeros 30 días de la huelga. En la

## INFORME TÉCNICO

actualidad, puede éste ejercer tal facultad, y si el empleador no acuerda nuevas condiciones con él, regirán las vigentes en el contrato anterior, con excepción de las cláusulas de reajuste de las remuneraciones y beneficios y regalías pactados en dinero.

Ahora bien, de acuerdo a la modificación propuesta, el trabajador podrá optar por el derecho antes indicado o bien por la última oferta del empleador.

15.- La modificación propuesta al artículo 62 reviste singular importancia, por cuanto ella resuelve en una forma diferente a la actual la situación provocada por la extensión de la huelga por más de sesenta días.

Establece el inciso primero del artículo antes señalado que los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo una vez transcurrido el plazo antes indicado, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por aquéllos.

Ahora bien, resulta objetable que se aplique una causal de caducidad del contrato por la circunstancia de haber permanecido el trabajador sesenta días en huelga legal, esto es, bajo el amparo del derecho.

Del mismo modo, resulta objetable que dicha causal de caducidad se asimile, por una ficción legal, a la renuncia voluntaria al trabajo, o desahucio del contrato, en circunstancias que no existe tal voluntad.

Por lo anterior, y habiendo conciencia de que la negociación debe terminar en una oportunidad cierta, pues resulta perjudicial para las partes y para la comunidad la permanencia de una situación de paralización indefinida, se propone que una vez transcurridos los 60 días iniciales de la huelga, los trabajadores se reintegren al servicio, suscribiéndose el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49, esto es, en iguales condiciones a las existentes a la época de la presentación del proyecto de contrato colectivo, pero con exclusión de las relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones y de los beneficios pactados en dinero.

El nuevo contrato ha de durar por seis meses, en conformidad a los artículos 32 y 49.

Por remisión a este último artículo, los trabajadores pueden optar también por la última oferta del empleador.

15.- La modificación introducida al artículo 64 adapta las normas sobre fuero laboral durante el período de negociación a las circunstancias que se producen por aplicación del nuevo artículo 62.

## INFORME TÉCNICO

Además, se amplía el fuero en 30 días adicionales a su terminación respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén amparados por el fuero sindical.

Debe recordarse que la aprobación de las proposiciones adjuntas importarán una diferenciación entre los quórum relativos a la constitución de los sindicatos y a la negociación colectiva, por lo que es de presumir que muchos integrantes de estas comisiones no estarán amparados por el fuero que beneficia a los directores sindicales.

## II. DECRETO LEY N° 2.977, DE 1979.

Las modificaciones que introduce el artículo 2º del anteproyecto al artículo 11 del decreto ley N° 2.977, antes citado, tienen por objeto ampliar las facultades del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, de modo que dicho organismo pueda encargarse de la creación y mantención de la Nómina Nacional de Mediadores, así como de las demás funciones que en relación con esta última se le encomiendan.

5. Finalmente, el anteproyecto contiene dos disposiciones de carácter transitorio.

El artículo 1º establece que las modificaciones que se introduzcan no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley que en definitiva se dicte.

Sin embargo, se ha estimado necesario, por su trascendencia, que se aplique a estas negociaciones la modificación que haya de introducirse al artículo 62, relativo a la terminación de la huelga.

Por su parte el artículo 2º, previendo que pueda existir un gran número de negociaciones en razón de la reducción de los quórum, propone aplicar la tabla prevista en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, debidamente adecuada a los años 1986 y 1987.

Saluda atentamente a US.,

ALFONSO MARQUEZ DE LA PLATA YRARRAZAVAL  
Ministro del trabajo y Previsión Social

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

**1.4. Informe Secretaría de Legislación.**

Informe del Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno enviado al Presidente de la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 11 de Junio de 1986.

**MAT.: Informa proyecto de ley que "Introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, de 1979."**

**BOL. : N° 757-13.**

**SANTIAGO, 11 JUN.1986**

**DE : SECRETARIO DE LEGISLACION DE LA JUNTA DE GOBIERNO**

**A : SEÑOR PRESIDENTE DE LA SEGUNDA COMISION LEGISLATIVA**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 17.983, la Secretaría de Legislación de la Junta de Gobierno viene en informar el proyecto de ley de la materia, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República.

Hago presente a V.S. que, por no haberse dispuesto su urgencia en la sesión de la Excma. Junta de Gobierno de fecha 13 de mayo de 1986, esta Secretaría de Legislación lo ha calificado de "Ordinario" para todos los efectos legales y reglamentarios correspondientes.

I. - ANTECEDENTES

Para el debido examen de la iniciativa en informe, esta Secretaría de Legislación ha tenido en consideración los siguientes antecedentes:

A) De Derecho

- El decreto ley N° 2.758, de 1979.

1.- Su artículo 5° señala quiénes no pueden negociar colectivamente, ni integrar las Comisiones Negociadoras. Su número 3° contiene una enumeración de personas que incluye a los gerentes, agentes o apoderados, con facultad de administración; a los supervisores; a las personas que tengan facultad para contratar o despedir trabajadores; a las de las oficinas de personal, y a los asesores y secretarias en niveles gerenciales, siempre que



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

estos últimos desempeñen cargos de confianza, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

2.- Su artículo 9º dispone que el derecho a negociar individualmente entre un trabajador y un empleador es un derecho irrenunciable.

Esta norma debe ser analizada en relación con el inciso final del artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978, agregado por la ley N° 18.372, conforme al cual las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él correspondan por aplicación del contrato colectivo.

3.- Su artículo 13 dispone que pueden presentar un proyecto de contrato colectivo:

a) Los sindicatos de empresas o grupos de trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de la empresa o predio, en un número no inferior a 25;

b) Los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el 40% a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25;

c) En las empresas o predios con menos de 25 trabajadores, un grupo que represente a más del 50% de éstos, siempre que su número no sea inferior a 8.

d) En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de 250 trabajadores.

4.- Su artículo 26 se refiere a la respuesta que debe dar el empleador a un proyecto de contrato colectivo. Las características de ésta pueden resumirse en 3: debe ser escrita, total y fundada.

El contenido de este artículo no alude a la posibilidad de que el empleador pueda formular observaciones al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores. No obstante ello, el artículo 28 señala que, recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las "observaciones formuladas por éste".

5.- Su artículo 31 señala las menciones que debe contener el contrato colectivo que se suscriba: determinación de las partes, normas sobre remuneraciones, plazo del contrato y designación de un arbitro encargado de interpretar las cláusulas y resolver las controversias a que de origen el contrato, si así lo acordaren las partes

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Este precepto no alude, como mención que podría tener dicho contrato, a la designación de un mediador para que intervenga en la próxima negociación colectiva.

6.- Su artículo 32 se refiere al plazo del contrato: tendrá una duración "no inferior a dos años."

Ahora bien, el artículo 49 del mismo cuerpo legal, regula lo que se ha llamado el piso de exigencia del sector laboral, conforme al cual éste puede solicitar, en determinados casos, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, con exclusión de las cláusulas relativas a reajustabilidad. El empleador no podrá negarse a esta exigencia, en cuyo caso el contrato deberá celebrarse, necesariamente, por 2 años.

7.- Su Título IV regula la mediación en sólo 2 disposiciones: el artículo 34 señala que en cualquier momento de la negociación las partes pueden acordar voluntariamente la designación de un mediador, y el artículo 35 agrega que el mediador tendrá un plazo máximo de 10 días para desarrollar su acción. Si no logra acuerdo entre las partes, pondrá término a su gestión presentando a las partes un informe, en el que debe dejar constancia de su última proposición. Copia del mismo debe ser enviada a la Inspección del Trabajo.

8.- La instancia de lo que nuestra legislación llama mediación, comúnmente conocida por el derecho comparado y la doctrina como una instancia de conciliación, atendido el rol activo de las personas o entidades destinadas a procurar el acuerdo entre las partes.

"La conciliación -expresan Bayón Chacón y Pérez Botija- puede tener lugar bien ante un organismo ya constituido, bien ante la persona que expresamente se designe en el momento de acudir a ella; puede estar prevista e incluso ser obligatoria conforme a normas legales o de un convenio colectivo o bien recurrirse a tal medio espontáneamente al surgir el conflicto y por último puede utilizarse antes de que el conflicto se exteriorice en forma de huelga o cierre patronal, o bien con posterioridad a ese momento como verdadero tratado de paz entre las partes."

"Instituida con un carácter más o menos obligatorio en casi todas las legislaciones del mundo, aparece regulada muchas veces en los propios convenios colectivos" (Manual de Derecho del Trabajo, Madrid 1959, p. 480).

La referida instancia de conciliación ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales del trabajo y en el derecho comparado, según se advierte a continuación.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1952, aprobó la recomendación N° 92, sobre conciliación y arbitraje voluntarios; la III Conferencia del Trabajo de los Estados Miembros de OIT aprobó, en 1946, una recomendación sobre conciliación en los conflictos colectivos del trabajo.

En algunos ordenamientos, verbigracia, en Canadá, Australia y Nueva Zelanda, la generalidad de los conflictos colectivos en caso de desacuerdo entre las partes, es superada en la instancia de la conciliación.

En los Estados Unidos, con motivo de la dictación de la ley Taft-Harley, la conciliación se puede intentar a través de 2 vías: conforme a las normas establecidas sobre ella en los contratos colectivos de trabajo, o mediante el organismo de conciliación, dependiente del Ministerio del Trabajo, que creó dicha ley, en sus secciones 202 y siguientes. Si bien esa entidad actúa a petición de parte, solicitada ésta, adquiere un rol activo mediante diversas atribuciones con vistas a lograr el acuerdo.

9.- La actual redacción de los incisos tercero y cuarto de su artículo 60 ha suscitado la duda sobre el efecto vinculante de la última oferta del empleador, esto es, si subsiste o no una vez declarada la huelga.

La duda tiene importancia para algunos efectos, en especial para determinar las condiciones mínimas a partir de las cuales puede negociar un trabajador que se ha separado del grupo negociador, expirados los primeros 30 días de la huelga.

10.- Su artículo 54 dispone que una vez declarada la huelga o durante el transcurso de ella, la Comisión Negociadora, o un 10% de los trabajadores involucrados en la negociación, podrán convocar a otra votación para pronunciarse sobre alguna de las siguientes alternativas:

- a) La última oferta del empleador, o
- b) Someter el asunto a arbitraje.

11.- Su artículo 62 dispone que los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos, quienes, no obstante, tendrán derecho al beneficio de subsidio de cesantía.

12.- Su artículo 64 regula el fuero laboral a que tienen derecho los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, y se les otorga a todos ellos en igualdad de condiciones, sin consultar un tratamiento diferenciado para los integrantes de la Comisión Negociadora.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

B) De Hecho

Al proyecto han sido acompañados el Mensaje de S.E. el Presidente de la República y el correspondiente Informe Técnico, suscrito por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, en los que se explican las razones y fundamentos de las diversas innovaciones que se proponen.

Destaca el Informe Técnico que después de varios años de vigencia de las normas del decreto ley N° 2.758, de 1979, se han observado algunos vacíos y omisiones que se estima necesario corregir. Entre ellos, deben señalarse:

a) La enumeración que contiene el artículo 5º, relativa a personas que no puedan negociar colectivamente, es estimada excesivamente amplia, por lo que pueden producirse distorsiones.

b) La circunstancia de que sólo los sujetos (sindicato o grupo negociador) pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, teniendo en cuenta los requisitos y quórum que para ello exige la normativa, margina de la posibilidad de negociar colectivamente a un número importante de trabajadores.

c) En virtud de las dos observaciones anteriores, el Informe Técnico señala que una de las correcciones que persigue el proyecto es la extensión de las normas sobre negociación colectiva a un número sustancialmente mayor de trabajadores, reduciendo los quórum exigidos para negociar colectivamente en las empresas, predios y establecimientos, y las categorías de los trabajadores a los cuales se les prohíbe participar en el procedimiento de negociación.

d) En relación con la instancia de la mediación, destaca el Informe Técnico que, al igual que en la actualidad, seguirá siendo un trámite voluntario, como regla general, pero será obligatoria:

- Cuando así lo solicite cualquiera de las partes una vez transcurridos 10 días contados desde la respuesta del empleador, sin que exista acuerdo.

- Cuando así se hubiere acordado en el instrumento colectivo que vence.

La modificación -agrega el Informe- resulta conveniente, por cuanto la mediación puede ser un valioso mecanismo de entendimiento entre las partes. El mediador, que es un tercero ajeno al asunto, puede formular proposiciones desapasionadas, a la vez que su participación obligará a las partes a intercambiar opiniones, lo que, en muchos casos, no se obtiene en el trato directo entre ellos.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Para lo anterior se ha previsto la creación de una Nómina Nacional de Mediadores, a cargo del Cuerpo Arbitral, que propone establecer y reglar.

Vinculado a lo anterior, señala el Informe Técnico, es también propósito de la iniciativa que, en caso de desacuerdo entre las partes, la proposición del mediador, aceptada por el empleador, constituya la última oferta del empleador.

e) Enfatiza además el Informe Técnico que la norma del artículo 49 del decreto ley N° 2.758, de 1979, que faculta a los trabajadores para continuar o reintegrarse a sus labores en las condiciones que dicho artículo establece -esto es, con las estipulaciones del contrato colectivo que expira, pero con exclusión de las cláusulas relativas a reajustabilidad-, ha resultado ineficaz, pues ante una inflación significativa no existe posibilidad de que sea invocada, lo que elimina uno de los mecanismos de solución que la ley prevé.

## II.- OBJETO DEL PROYECTO

La iniciativa, en 24 modificaciones permanentes y 2 transitorias a la legislación vigente sobre negociación colectiva y organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, propone en lo fundamental:

1.- Ampliar el universo de los trabajadores que pueden negociar colectivamente, en la siguiente forma:

a) Reduciendo a 5 el número de trabajadores de una empresa que, como grupo, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, y siempre que representen a lo menos el 25% del total de la dotación de la empresa o predio.

b) Permitiendo negociar colectivamente a algunos trabajadores que, conforme a la legislación actual, no pueden hacerlo (supervisores, asesores y secretarías en niveles gerenciales, siempre que desempeñen cargos de confianza).

2.- Hacer obligatoria la mediación cuando lo solicite cualquiera de las partes si, transcurridos 10 días desde la respuesta del empleador, no se hubiere llegado a acuerdo.

Se consultan, además, nuevas normas sobre el proceso de mediación; se crea una Nómina Nacional de Mediadores, y se dispone que la proposición del mediador, aceptada por el empleador, constituye su última oferta para los efectos de la votación y ejercicio de la huelga.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

3.- Disponer que los trabajadores deberán reincorporarse al trabajo al cumplirse 60 días de huelga, derogando la actual norma que establece que, en tal caso, a los trabajadores se les considera renunciados voluntariamente. Al efecto, se establece que subsistirán las estipulaciones del contrato colectivo que expira, salvo las relativas a reajustabilidad, conforme a las normas del artículo 49, pero sólo por el plazo de 6 meses, en vez de los 2 años que prevé el actual precepto.

4.- Establecer que la última oferta del empleador se entenderá subsistente aun en el caso de hacerse efectiva la huelga.

5.- Ampliar el período de vigencia del fuero laboral de los miembros de las Comisiones Negociadoras por 30 días adicionales, contados desde la terminación del procedimiento de negociación.

6.- Contemplar diversas normas tendientes a precisar el alcance de preceptos cuya aplicación ha merecido dudas; introducir modificaciones o innovaciones secundarias, puntuales y algunas de mera redacción; armonizar la nueva legislación con la actualmente vigente, y regular las situaciones transitorias que se producirán con motivo de la aplicación del proyecto de ley en informe.

### III.- DESCRIPCION Y CONTENIDO DEL PROYECTO

La iniciativa consta de 2 artículos permanentes y 2 artículos transitorios.

El artículo 1º permanente introduce 23 modificaciones al decreto ley N° 2.758, de 1979; y el 2º permanente modifica el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, de 1979, que estableció normas complementarias de la ley citada en lo relativo a la organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral.

Los artículos transitorios regulan las situaciones especiales que se expondrán más adelante.

Se describirá a continuación cada una de las innovaciones propuestas al decreto ley N° 2.758, de 1979:

1.- Se modifica el artículo 5º, que se refiere a quiénes no pueden negociar colectivamente ni integrar Comisiones Negociadoras, en los siguientes aspectos:

a) Se modifica su número 2, que contempla entre tales a los vigilantes privados regidos por el decreto ley N° 194, de 1973, para precisar

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

que la referencia debe entenderse hecha al decreto ley N° 3.607, de 1981, que derogó y sustituyó al anterior.

b) Se propone dividir su actual número 3, que excluye de tal posibilidad también a los supervisores y a los asesores y secretarias en niveles gerenciales, separando dos grupos de personas, que quedarán señaladas por los números 3 y 4 del artículo:

- El primer grupo se refiere a los gerentes, agentes, apoderados con facultades de disposición de bienes y a las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, siempre que tales facultades les hayan sido otorgadas por instrumento público.

- El segundo grupo comprende a los jefes de unidades o secciones en que se dividen la empresa o sus establecimientos, siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas.

2.- Se propone agregar un artículo 10-A, que aclara que, salvo disposición en contrario, se entenderá que los plazos de días establecidos en esta ley son de días corridos.

3.- Se propone derogar el artículo 9º, que se refiere a la irrenunciabilidad del derecho de negociar individualmente, norma que debe relacionarse, en la actualidad, con el último inciso del artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978, señalado en el capítulo relativo a los antecedentes de derecho de este informe.

4.- Se propone reemplazar el artículo 13, que regula los requisitos que deben cumplir los sujetos que pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, en una empresa o predio.

Tales sujetos podrán ser:

Un grupo que reúna un mínimo de 5 trabajadores, siempre que representen a lo menos el 25% del total de la dotación de la empresa o predio.

- Si la negociación tiene lugar exclusivamente en uno de los establecimientos de la empresa, ese porcentaje y quórum se entenderá ' circunscrito al número de trabajadores de dicha unidad.

El sindicato o grupo negociador' que reúna un.mínimo de 250 trabajadores, quienes podrán siempre negociar colectivamente, cualquiera que sea el porcentaje que este número represente.

5.- Se reemplaza el artículo 19 por otro que consigna lo siguiente:

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

a) Se suprime el plazo especial que prevé la ley actual para presentar un proyecto de contrato colectivo en las empresas donde laboran menos de 25 trabajadores, quedando todas afectas al plazo que la actual legislación dispone para las restantes. El proyecto debe presentarse entre los 45 o 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente.

b) Los incisos segundo y tercero propuestos corresponden, en su contenido, a los incisos segundo y tercero vigentes, que regulan el derecho a participar en una negociación colectiva, de los trabajadores que no hayan sido parte de los contratos celebrados y de los ingresados a la empresa con posterioridad a su celebración. La innovación es meramente formal: una redacción más simple.

c) Se suprime el inciso cuarto, que establece que los trabajadores que no presenten proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

6.- Se propone modificar el artículo 20 ampliando de 2 a 3 días el plazo que se otorga a los trabajadores, contado desde la entrega en la Inspección del Trabajo del proyecto de contrato colectivo, para solicitar a dicha Inspección que proceda a notificar de ello al empleador.

7.- Se propone modificar el artículo 26, que regula la respuesta del empleador, en el sentido de que éste podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo presentado.

8.- Se propone una enmienda al inciso cuarto del artículo 28, que regula los efectos de la resolución que acoja una observación formulada, caso en el cual la Inspección del Trabajo debe ordenar, a la parte que corresponda, su enmienda dentro de un plazo no inferior a 3 ni superior a 8 días hábiles. La modificación aumenta dicho plazo mínimo de 3 a 5 días.

9.- Se sugiere modificar el artículo 31, que señala las menciones que debe contener un contrato colectivo, agregando la que se indica:

"La designación de un mediador que debe intervenir en el siguiente procedimiento de negociación, o el acuerdo para establecer como obligatorio este trámite en él, si hubiere consentimiento sobre alguna de estas materias."

10.- Se propone modificar el artículo 32, que se refiere al plazo del contrato colectivo, intercalando un inciso conforme al cual si éste se celebra según la norma del artículo 49, su plazo de vigencia será de 6 meses.

11.- Se propone reemplazar el Título IV, que regula la mediación, por otro Título, que contiene los artículos 34, 35 y 35-A a 35-K.



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Las bases fundamentales del nuevo sistema de mediación son:

a) La mediación tendrá carácter obligatorio en los siguientes casos:

- Cuando así lo solicite cualquiera de las partes una vez transcurridos 10 días contados desde la respuesta del empleador.

- Cuando las partes hubieren designado al mediador en el contrato que se extingue o hubieren acordado someter el nuevo procedimiento a mediación (artículo 34).

b) En los casos de mediación obligatoria las partes podrán elegir libremente al mediador, o designarlo mediante sorteo dentro de los de la Nómina Nacional (artículo 35).

c) Corresponderá al Cuerpo Arbitral mantener una Nómina Nacional de Mediadores, la que se integrará por provincias (artículo 35-A).

d) Para integrar la Nómina Nacional se requiere tener experiencia en el área laboral, considerándose que la tiene quien posea un título profesional o técnico y se haya desempeñado en una actividad relacionada con dicha área por un lapso de 5 años (artículo 35-B).

e) Los mediadores durarán 3 años en el ejercicio de sus funciones, en las que cesarán por vencimiento del plazo, renuncia, remoción acordada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral o inhabilidad sobreviniente.

f) El mediador que hubiere sido removido por aplicación de la letra c) del artículo 35-C podrá reclamar ante el juzgado de letras del trabajo (artículo 35-D).

g) No podrán integrar la Nómina de Mediadores quienes tampoco puedan integrar el Cuerpo Arbitral, conforme al artículo 41: funcionarios de la Administración del Estado, dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales (artículo 35-E).

h) Todo mediador debe excusarse de actuar en negociaciones colectivas cuando tuviere interés directo o indirecto en sus resultados (artículo 35-G).

i) En los casos de mediación obligatoria, si no ha sido designado previamente el mediador, la Inspección del Trabajo citará a un comparendo para su designación, el que deberá necesariamente celebrarse en cualquiera de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud. La designación se efectuará por mutuo acuerdo o por sorteo, y la Inspección debe notificar de ello al mediador designado (artículo 35-H).

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

j) El mediador tendrá un plazo de 10 días para desempeñar su gestión, los que se pueden prorrogar por acuerdo de las partes (artículo 35-I)

k) Si no se logra acuerdo, el mediador deberá dejar constancia de la última proposición que hubiere formulado a las partes y de la aceptación o rechazo que a su respecto hubieren manifestado; una copia de su informe debe ser enviada a la Inspección del Trabajo (artículo 35-J).

l) Si la mediación terminare sin acuerdo de las partes, se entenderá que la proposición del mediador que hubiere sido aceptada por el empleador constituye su última oferta, para los efectos de la votación de la huelga que regulan los artículos 50, 50-A y 51 (artículo 35-K).

12.- Se modifica el artículo 38, que regula la oportunidad en que debe procederse a la designación del Tribunal Arbitral, precisándose que ello debe efectuarse una vez vencido el contrato colectivo anterior o transcurridos 45 días desde la presentación del proyecto.

13.- Se modifica el inciso segundo del artículo 48, señalando que la referencia que efectúa es al inciso cuarto del artículo 32 y no al inciso tercero del mismo artículo, lo que resulta necesario como consecuencia del inciso que se propone intercalar al artículo 32.

14.- Se modifica el artículo 49, que regula la obligación del empleador de suscribir a solicitud del grupo negociador, un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las del que expira, excepto las relativas a reajustabilidad, sustituyendo por 6 meses el plazo de 2 años de su vigencia.

15.- Se proponen las siguientes modificaciones para el artículo 50:

a) Se sustituye el plazo de 3 días que prevén sus letras b) y c), por el plazo de 5 días.

b) Se suprime su inciso final, que precisa el alcance de lo que debe entenderse por última oferta del empleador, debido a que para ello se consulta una nueva norma en el artículo 50-A.

16.- Se propone agregar un artículo 50-A, que señala que para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador la última respecto de la cual exista constancia escrita de que fue recibida en la Inspección del Trabajo.

La última oferta -dice el inciso segundo propuesto- se entenderá subsistente aun en el caso de hacerse efectiva la huelga, y hasta el término de la negociación.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

17.- Se modifica el artículo 51 en los siguientes aspectos:

a) El actual inciso final pasa a ser inciso tercero.

b) Se introduce un cambio del plazo que prevé el actual inciso quinto, que corresponde al inciso sexto y último propuesto, y se dispone que no será necesario el envío de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, cuando ésta coincidiera con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

18.- Se propone modificar el artículo 52, sustituyendo, en su inciso segundo, el plazo de 3 días por otro de 5 días.

19.- Se propone modificar el artículo 53, determinándose, en el nuevo inciso primero propuesto, el momento exacto a partir del cual debe hacerse efectiva la huelga, señalándose como tal el inicio de la jornada correspondiente al tercer día siguiente a la fecha de su aprobación.

20.- Se propone modificar el inciso primero del artículo 54, intercalando dos nuevos incisos antes del actual inciso segundo, que pasa a ser cuarto.

Además de innovaciones de mera redacción, el nuevo inciso primero propuesto señala que, declarada la huelga, la Comisión Negociadora o el 10% de los trabajadores involucrados pueden citar a otra votación para pronunciarse sobre el último ofrecimiento del empleador, sobre un nuevo ofrecimiento por escrito que éste formule o sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje.

En comparación con la legalidad vigente, la innovación radica en que la citación puede hacerse para pronunciarse sobre un nuevo ofrecimiento del empleador, pues el texto actual sólo se refiere a la última oferta del empleador o a la posibilidad de someter el asunto a arbitraje.

El nuevo inciso segundo propuesto corresponde a la parte final del actual inciso primero, y el nuevo inciso tercero precisa que si el empleador formulare un nuevo ofrecimiento, éste no podrá ser inferior a la última oferta contra la cual se voto la huelga.

21.- Se propone modificar el artículo 60, que dispone que, transcurridos 30 días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación y reintegrarse al trabajo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Conforme a la normativa vigente, en tal caso su reincorporación se efectuará en las condiciones que estipulare con el empleador, o en las previstas en el artículo 49 de la ley.

La innovación propuesta consiste en que, en ese evento, el trabajador tendrá primeramente el derecho a reintegrarse, a falta de acuerdo en las estipulaciones, en conformidad a las proposiciones formuladas en la última oferta del empleador o en el nuevo ofrecimiento efectuado en conformidad al inciso primero del artículo 54, cuya modificación se reseñó en el número anterior.

22.- Se propone modificar el artículo 62, disponiéndose que si transcurrieren 60 días desde la iniciación de la huelga sin haberse llegado a acuerdo, los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores, y se aplicará, en ese caso, lo dispuesto en el artículo 49, con excepción de su inciso primero.

23.- Se propone modificar el artículo 64, en lo fundamental, para intercalarle un inciso segundo que otorga fuero laboral adicional de 30 días, contados desde la terminación del procedimiento de negociación, a los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

24.- Se propone modificar el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, de 1979, que regula las atribuciones del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, ampliando tales atribuciones respecto de la creación y mantención de la Nómina Nacional de Mediadores. A dicho Consejo corresponderá pronunciarse sobre el requisito de experiencia calificada en el área laboral de los postulantes a la Nómina Nacional de Mediadores; remover, en los casos señalados por la ley, a los miembros de la Nómina Nacional de Mediadores, y dictar las normas relativas al funcionamiento de la Nómina.

25.- El artículo 1º transitorio dispone que las modificaciones propuestas no tendrán lugar respecto de las negociaciones que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su vigencia, salvo la indicada para el artículo 62, relativa al efecto de una huelga cuya duración alcance los 60 días.

26.- El artículo 2º transitorio hace aplicable el sistema previsto en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, a las empresas que no hayan negociado colectivamente a partir de la vigencia de dicho cuerpo legal, entendiéndose que las referencias a los años 1979 y 1980 deben entenderse hechas a 1986 y 1987.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

IV.- JURIDICIDAD DE FONDO

El proyecto es idóneo para los fines que se propone, y se requiere de una ley de iniciativa presidencial para lograr tales efectos, atendido lo dispuesto en el artículo 62, inciso cuarto, N° 5º, de la Constitución Política de la República, en relación con su artículo 60, N° 14).

Por otra parte, debe tenerse presente el precepto constitucional contenido en el inciso cuarto, N° 16º, del artículo 19, en concordancia con el artículo 60, N° 2). Aquella disposición señala que "La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica."

No obstante, el proyecto merece a esta Secretaría de Legislación las siguientes, observaciones y comentarios:

1.- El artículo 35-D propuesto otorga a los mediadores que hubieren sido removidos por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, un derecho de reclamo ante la judicatura del trabajo. En tal forma, se confiere a los tribunales de justicia una nueva atribución, y conforme a lo indicado en el artículo 74 de la Constitución Política, las disposiciones que señalen atribuciones para los tribunales tienen la calidad de normas de rango orgánico constitucional, por lo que debe darse cumplimiento a la exigencia que prevé dicho cuerpo legal.

2.- La derogación del artículo 9º del decreto ley N° 2.758, de 1979, aparece como la necesaria secuencia de la modificación introducida en el artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978, reseñada en el capítulo de los antecedentes de derecho de este informe.

En efecto, por aplicación de los principios generales, todo trabajador tiene el derecho de negociar individualmente, conforme a las normas que inspiran el Derecho Colectivo del Trabajo. Este derecho no existe como tal cuando el trabajador se encuentra afecto a un grupo que negocia colectivamente, y el propio decreto ley N° 2.758, de 1979, señala, en su artículo 59, que mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo negociador, le está prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición. Renace tal derecho a negociar individualmente, sólo una vez transcurridos 30 días de iniciada la huelga, en la forma y condiciones que señala el artículo 60, para el cual se proponen innovaciones.

Desde la perspectiva anterior, cabe inferir que el efecto de la derogación no es declarar renunciante el derecho a negociar individualmente, sino que adecuarlo a lo previsto en el artículo 6º, inciso final, del decreto ley

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Nº 2.200 , de 1978, y a lo propuesto en el artículo 60, del decreto ley Nº 2.758, de 1979.

La norma que se desea derogar, pues, no guarda la necesaria armonía con los preceptos legales citados.

3.- El artículo 13 señala quienes (sindicato o grupo negociador) pueden presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa o predio.

Los que tienen tal facultad representan, en número y porcentaje, a quienes, conforme al artículo 10 del decreto ley Nº 2.756, de 1979, pueden constituir un sindicato. Existe una adecuada correspondencia, en tal sentido, entre los requisitos que contempla este último cuerpo legal para constituir una organización sindical de empresa y lo previsto en el decreto ley Nº 2.758, de 1979, para presentar un proyecto de contrato colectivo.

Conforme a la innovación sugerida la negociación la puede iniciar un grupo de 5 trabajadores, y el inciso segundo del nuevo artículo 13 propuesto señala:

"Los sindicatos o grupos de trabajadores que inicien un procedimiento de negociación deberán representar, a lo menos, el 25% del total de la dotación de empresa o predio", no pudiendo reunir, en ningún caso, a menos de cinco personas."

Dicho texto señala que el sindicato también deberá representar, a lo menos, el 25% del total de la dotación de la empresa o predio. Sin embargo, conforme al artículo 10 del decreto ley Nº 2.756, de 1979, los sindicatos pueden ser constituidos por 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicios en la empresa.

Al margen de la mayor o menor trascendencia práctica que pudiere tener tal innovación, cabe destacar que, por principio -y con ello es coincidente el criterio general de nuestra legislación-, el sindicato de empresa, por el hecho de ser sindicato, es un ente jurídicamente capacitado para negociar colectivamente, en representación de los asociados y en conformidad con las normas legales que regulen el proceso.

En tal virtud, por hipótesis, un sindicato que agrupe a menos del 25% de los trabajadores de la empresa no podrá negociar colectivamente.

El efecto jurídico de la norma es reservar el derecho a negociar colectivamente a entes sindicales que agrupen a un porcentaje de trabajadores superior al previsto, como mínimo, en la ley sindical, para constituir un sindicato de empresa.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Cabe advertir, al respecto, que el señalado efecto jurídico innova sobre la doctrina que inspira nuestra legislación y que fluye del contenido del artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978, y del contexto legal del decreto ley N° 2.756, de 1979, en cuanto considera a los sindicatos de empresa, por el solo hecho de ser tales, como jurídicamente capaces para presentar un proyecto de contrato colectivo.

4.- El inciso final del artículo 13 propuesto señala que "En todo caso, el sindicato o grupo que reúna un mínimo de 250 trabajadores podrá siempre negociar colectivamente, cualquiera sea el porcentaje que este número represente.". La primera parte del precepto corresponde al actual inciso final del artículo 13, con leves variaciones en la redacción, que la mejoran. Sin embargo, la frase última que se propone agregar -"cualquiera sea el porcentaje que este número represente"-, si bien de ella se infiere su alcance, aparece como innecesaria en derecho, por lo que se sugiere su supresión.

5.- El inciso primero del actual artículo 19 señala que en las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse "no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.".

El proyecto simplifica esta redacción proponiendo la siguiente: "En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse entre los 45 ó 40 días anteriores a la fecha de su vencimiento.".

Por razones de técnica legislativa, se sugiere su reemplazo por la siguiente: "entre los 40 a 45 días anteriores, ambos inclusive.".

6.- El inciso final del artículo 19 propuesto señala: "Con todo, si ningún contrato colectivo expirare antes de los años contados...". Existe, al respecto, indudablemente, la omisión de un vocablo que señale el número de años que han debido transcurrir desde la suscripción del último instrumento colectivo. Ahora bien, teniendo presente que de los antecedentes que se acompañan a la iniciativa no se desprende el propósito de innovar sobre esta materia, que actualmente contempla un plazo de 2 años, se sugiere sustituir la frase "los años" por "2 años".

7.- El proyecto regula con detenimiento la instancia de la mediación en el nuevo Título IV propuesto, en sus artículos 34 a 35-K, y propone una modificación para el artículo 2º del decreto ley N° 2.977, de 1979 , sobre Organización y Funcionamiento del Cuerpo Arbitral.

Como observación previa cabe advertir que la nueva normativa en materia de mediación y la atribución que sobre ella otorga al Cuerpo Arbitral, significa, en definitiva, desde el punto de vista jurídico, un cambio en este

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

último organismo que va más allá del propósito de agregarle una nueva función complementaria, ya que, en lo futuro, emergerá un organismo que será de mediación y arbitraje.

En el entendido antes señalado", algunas de las normas que sobre mediación se consultan como innovaciones para el decreto ley N° 2.758, de 1979, debieran incorporarse, por su contenido, al decreto ley N° 2.977, de 1979. Así, por ejemplo, las normas sobre remoción de los mediadores - artículos 35-C y 35-D-, son semejantes a las disposiciones del artículo 5° del decreto ley N° 2.977, de 1979, relativas a la remoción de los árbitros.

Desde la perspectiva anterior, esta Secretaría de Legislación estima que, por razones de técnica legislativa, resulta necesario revisar la normativa propuesta, a fin de introducir en el decreto ley N° 2.758, de 1979, las modificaciones que fuesen pertinentes, y en el decreto ley N° 2.977, de 1979, las que, por su contenido, debieran pertenecerle, todo ello sin perjuicio de eventuales otras enmiendas a este último cuerpo legal que guarden la debida armonía con el nuevo Título IV del decreto ley N° 2.758, de 1979.

Se formulan estas observaciones sin proponer textos sustitutivos, pues para ello se requiere de la adopción de criterios discrecionales, lo que escapa a la competencia de esta Secretaría de Legislación.

8.- El artículo 35 propuesto dispone que "En los casos de mediación obligatoria las partes podrán elegir libremente al mediador, o designarlo mediante sorteo, dentro de la Nómina Nacional a que se refiere el artículo siguiente."

El precepto transcrito literalmente plantea la cuestión relativa a que la designación por sorteo se haría privadamente entre las partes, lo que se contrapone con lo regulado en el artículo 35-H, de cuya lectura se infiere que el propósito de la iniciativa es sujetar tal disposición al procedimiento allí señalado. Por lo expuesto, se propone agregar al nuevo artículo 35 la siguiente frase final: "y en conformidad al procedimiento previsto en el artículo 35-H."

9.- El artículo 35-A propuesto dispone:

"Corresponderá al Cuerpo Arbitral formar y mantener una Nómina Nacional de Mediadores.

Esta Nómina se integrará por provincias, de acuerdo al número de empresas, predios o establecimientos que estén ubicados en ellas."

Dicho artículo merece a esta Secretaría de Legislación las siguientes observaciones:



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

a) Mientras el inciso primero otorga al Cuerpo Arbitral la atribución de formar y mantener una Nómina Nacional de Mediadores, la nueva letra g) que se propone para el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, de 1979, otorga la atribución de crear y mantener la Nómina Nacional de Mediadores al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

b) No aparece debidamente claro, a juicio de esta Secretaría de Legislación, cuál sería el rol del Cuerpo Arbitral o de su Consejo Directivo en lo referente a la creación y mantención de esta Nómina.

Al parecer, se les otorga la facultad de nombrar a los Mediadores y formar la Nómina Nacional; pero si ello es así, por razones de certeza jurídica el precepto debiera ser específico en señalar la autoridad o entidad que habrá de nombrar a los Mediadores.

c) El inciso segundo señala que la Nómina se integrará por provincias, y el Informe Técnico no precisa cuál es el alcance de tal integración por provincias, toda vez que ella podría resultar de Nóminas de Mediadores por provincias de cuya suma resultaría la Nómina Nacional, o de otro procedimiento.

No se proponen textos específicos para superar las observaciones antes señaladas, por no haber en los antecedentes acompañados suficientes elementos de juicio que así lo permitan.

10.- El nuevo artículo 54 regula la facultad de la Comisión Negociadora o de un 10% de los trabajadores para convocar a otra votación, una vez declarada la huelga.

El inciso final del precepto repite la norma en actual vigencia, que dice:

"Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que correspondiere....".

Ahora bien, el contenido del artículo 50, que regula los requisitos para declarar la huelga y lo que debe entenderse por última oferta del empleador, fue dividido por el proyecto en los artículos 50 y 50-A, y este último precepto define lo que debe entenderse por última oferta del empleador.

Como el artículo 54, en examen, alude a que en esta nueva votación los trabajadores deben pronunciarse, entre otras alternativas, por la última oferta del empleador, su inciso final debiera hacer referencia, también, al artículo 50-A propuesto

11.- El artículo 62 dispone que transcurridos los 60 días desde la iniciación de la huelga sin haberse llegado a acuerdo entre las partes, los

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

trabajadores deberán reintegrarse a sus labores, caso en el cual se les aplicará la norma del artículo 49, con excepción de su inciso primero.

El precepto en actual vigencia dispone que los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo una vez expirado dicho plazo, se entenderán renunciados voluntariamente.

La norma en análisis merece los siguientes comentarios:

a) El precepto propuesto no aborda la situación de los trabajadores que mantengan su decisión de no reincorporarse al trabajo dentro del aludido plazo, sino que señala derechamente la obligación del sector laboral de reintegrarse a sus labores.

Ahora bien, conforme al precepto actual, la no concurrencia al trabajo se asimila al desahucio dado por el trabajador, esto es, a su renuncia, sin perjuicio de poder impetrar el beneficio de subsidio de cesantía. Sin embargo, conforme al precepto propuesto, la misma conducta configuraría una causal de caducidad de contrato que faculta al empleador para proceder al despido disciplinario, y, en tal virtud, conforme a las normas que regulan el derecho a subsidio de cesantía, el trabajador no podría impetrarlo.

b) Desde otro punto de vista, la alternativa que ofrece la nueva normativa que se propone es la reincorporación al trabajo por el breve plazo de 6 meses, en las condiciones previstas en el artículo 49, al cabo de los cuales se podrá iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva.

12.- El artículo 2º transitorio señala que lo dispuesto en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, será aplicable en las empresas que no hayan negociado colectivamente a partir de la vigencia de dicho cuerpo legal, precisando que las referencias que ese precepto hace a los años 1979 y 1980 deben entenderse hechas a los años 1986 y 1987, respectivamente.

Tal como se encuentra redactado el precepto, parece comprender a toda empresa donde no haya habido negociación colectiva desde la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979.

Ello generaría, como efecto jurídico, en una interpretación amplia, que se produciría una suspensión durante los años 1986 y 1987, de las normas pertinentes contenidas en el actual párrafo 1º del Título II, que versa sobre la presentación de los proyectos en empresas que no tengan contrato colectivo. Lo anterior, porque el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, dispone que "Sólo podrán presentarse proyectos de contrato colectivo en conformidad con las disposiciones de esta ley, a partir del 16 de Agosto de 1979."

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Sin embargo, en una interpretación estricta, pudiera ser que la intención del precepto fuera otorgar estos plazos y fechas para la negociación colectiva en aquellas empresas en que, conforme a la normativa en actual vigencia no ha podido haber negociación colectiva. Tal negociación sí será posible conforme a las nuevas normas que se proponen en el proyecto.

No se propone texto específico para superar esta observación, por no haber, en los antecedentes acompañados a la iniciativa, elementos de juicio suficientes que así lo permitan.

**V.- OBSERVACIONES FORMALES**

El proyecto de ley en informe ha merecido algunas observaciones formales, entre las que cabe destacar las siguientes:

1.- Se sugiere no subrayar la mención a los artículos que la iniciativa modifica, para evitar confusiones con el articulado del proyecto.

2.- Por razones de ordenamiento, se propone que el número 2 del artículo 1º de la iniciativa pase a ser 3, y que, a su vez, el actual N° 3, pase a ser 2.

3.- En los números 5, 16 y 19 del artículo 1º, deben corregirse los errores dactilográficos que allí aparecen.

4.- En el número 13 del artículo 1º, que reemplaza al artículo 48, del decreto ley N° 2.758, de 1979, debe cambiarse la expresión verbal "Sería" , por "Será".

5.- El contenido del artículo 1º transitorio debiera quedar en un solo inciso, y no dividido en dos, como viene en el proyecto.

Acordado en sesión N° 584, con el voto favorable del Capitán de Navío JT señor Mario Duvauchelle Rodríguez; del Teniente Coronel de Ejército (J) señor Fernando Torres Silva; del Comandante de Grupo (J) señor Juan Eduardo Fuenzalida Lamas, y del Mayor (J) de Carabineros señor Carlos Olguín Bahamonde.

Saluda atentamente a V.S.,

MARIO DUVAUCHELLE RODRIGUEZ  
Capitán de Navío JT  
Secretario de Legislación  
de la Junta de Gobierno

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**1.5. Observaciones al Proyecto de Ley**

Observaciones del Ministro del Trabajo y Previsión Social enviadas al Ministro Secretario General de la Presidencia. Fecha 27 de junio de 1986

ORD.: N° 634/1 A.T.185

ANT.: SEGPRES - DJ- C/LEG (OC), N° 369, de 17.VI.86, de Sr. Ministro Secretario General de la Presidencia.

MAT.: Observaciones de la Secretaría de Legislación de la Excma. Junta de Gobierno a proyecto modificadorio de los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, sobre negociación colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente.

Santiago, 27 de junio de 1986

DE : MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

A : SR. MINISTRO SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Por oficio del antecedente, US. ha remitido a esta Secretaría de Estado los antecedentes correspondientes al proyecto modificadorio de los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979, sobre negociación colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente, el cual se encuentra actualmente sometido a la consideración de la Excma. Junta de Gobierno. Entre tales antecedentes se contiene el informe de la Secretaría de Legislación de ese alto cuerpo del Estado.

El Ministro infrascrito ha estimado necesario formular los siguientes alcances en relación con las observaciones y comentarios contenidos a partir de la página 31 del informe en referencia:

1.- Los informantes hacen presente que el artículo 35-D propuesto, relativo al recurso judicial que compete al mediador que sea removido por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, debe ser estimado como una norma orgánica constitucional, razón por la cual debe formularse la consulta a la Excma. Corte Suprema prevista por el artículo 74 de la Constitución Política de la República de Chile.

La observación antes indicada hace procedente, en concepto del infrascrito, el retiro de la proposición, la que formalizará en su oportunidad, ya que no

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

resulta conveniente dilatar la tramitación del proyecto por causa de un trámite que tiene una incidencia secundaria.

En todo caso, el mediador afectado por una medida de remoción podrá ejercer las acciones que sean procedentes en conformidad a las reglas generales.

2.- El informe observa, la desarmonía que existe actualmente entre el artículo 9º del decreto ley N° 2.758, el cual establece la irrenunciabilidad del derecho a la negociación individual, y diversos otros preceptos legales, entre los cuales cabe mencionar el artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978.

Lo anterior hace procedente la derogación del primero de estos artículos, conforme ha sido propuesta en el proyecto.

3.- En relación con la modificación propuesta respecto del artículo 13 del decreto ley N° 2.758, relativo a los quórum para negociar colectivamente, los informantes hacen presente que su alteración importará un desajuste respecto de los exigidos para la constitución de los sindicatos de empresa. De esta forma, algunas de estas entidades quedarán imposibilitadas para proceder a esta negociación, por no reunir los quórum mínimos exigidos. En este punto, el proyecto se apartaría del criterio doctrinario existente sobre la materia, el cual, acorde con la legislación vigente, considera a los sindicatos de empresa, por el solo hecho de ser tales, como jurídicamente capaces para negociar colectivamente.

En esta materia, cabe tener presente que el proyecto tiene como uno de sus objetivos primordiales la ampliación del número de trabajadores facultados para proceder a esta negociación, flexibilizando los quórum exigidos actualmente para ello. Lo anterior ha llevado a proponer una reducción de estas exigencias, de tal suerte que el procedimiento pueda desarrollarse en toda empresa que cuente, a lo menos, con cinco trabajadores habilitados para participar en él. Esto conlleva la necesidad de aumentar el porcentaje de representatividad de los sindicatos o grupos negociadores, con el objeto de evitar que se multipliquen indebidamente las negociaciones, con evidente perjuicio para la tranquilidad laboral.

Debe destacarse que la proposición corrige, además, una evidente distorsión que existe actualmente en esta materia, derivada de la especial consideración de empresas con dotación inferior a 25 trabajadores.

En el caso de los sindicatos, por el contrario, no parece conveniente proceder a una reducción en los quórum exigidos para su constitución. En efecto, la legislación contempla no sólo la existencia de sindicatos de empresa, sino interempresa, los cuales tienen las mismas finalidades que los primeros, con la sola excepción de la negociación colectiva, respecto de la cual, como puede apreciarse, se vienen proponiendo normas especiales para la reunión de los quórum que la hagan procedente.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministro infrascrito ha tomado debida nota de las observaciones formuladas, las que se analizarán adecuadamente.

4.- El informe sugiere, en relación con el mismo artículo 13 propuesto, una modificación de redacción respecto de su inciso final, relativo a los sindicatos de 250 o más trabajadores.

El Ministro infrascrito estima pertinente acoger la sugerencia formulada a este respecto

5.- El informe sugiere también una modificación de redacción en el inciso primero del artículo 19 propuesto, relativo a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo en las empresas en que existe un instrumento vigente, lo que este Ministerio no tiene inconveniente en aceptar.

6.- En relación con el mismo artículo 19, el informe propone la rectificación de la redacción correspondiente a su inciso final, la cual resulta plenamente pertinente.

7.- El informe se refiere luego a las normas propuestas en relación con la mediación y a su relación con el Cuerpo Arbitral. En concepto de los informantes, la normativa propuesta implica un cambio en este último organismo que va más allá del propósito de encomendarle una función adicional relacionada con la Nómina Nacional de Mediadores.

Por lo anterior, sugiere una reordenación de la materia, distribuyéndola entre los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977 en diversa forma a la propuesta.

Al efecto, cabe indicar que actualmente las normas relativas al Cuerpo Arbitral se encuentran distribuidas entre los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977 sin que exista un criterio riguroso para determinar cuáles son las disposiciones que por su organicidad deberían ser propias de este último cuerpo legal.

Por lo anterior, un ordenamiento acabado de estas materias sólo podrá lograrse por vía de la codificación, materia a la cual se encuentra abocada esta Secretaría de Estado, según es de conocimiento de US. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministro infrascrito ha tomado debida nota de la observación formulada en el informe.

8.- En relación con la modificación sugerida respecto del artículo 35, relativo a la elección o designación del mediador, el Ministro infrascrito no tiene inconveniente en aceptar el criterio sostenido en el informe.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

9.- Los informantes reparan el artículo 35-A propuesto, el cual establece que corresponderá al Cuerpo Arbitral la formación y mantención de la Nómina Nacional de Mediadores y determina la estructura de esta última, por cuanto carecería de precisión en algunas de las cuestiones que aborda.

Conjuntamente con tomar nota de esta materia, el Ministro infrascrito hace presente a US. la conveniencia de reservar esta materia para la discusión ante las Comisiones Legislativas, por la diversidad de argumentos que pueden concurrir al respecto.

10.- El informe sugiere, en relación con el inciso final del artículo 54 propuesto, que éste haga referencia no sólo a los artículos 50 y 51, sino también al artículo 50-A.

Esta observación, en concepto del Ministro infrascrito, resulta improcedente. En efecto, el artículo 50-A se refiere exclusivamente a la última oferta del empleador y a sus efectos. Por el contrario, el artículo 54 dice relación con el pronunciamiento de los trabajadores, mediante votación, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o sobre la posibilidad de llevar la negociación a arbitraje. En ambos casos deben observarse ciertas formalidades que no se relacionan con la materia a que se refiere el artículo 50-A.

11.- El informe se refiere al artículo 62 propuesto, el cual regula la situación que se produce una vez transcurridos sesenta días desde que se hizo efectiva la huelga.

En la actualidad, dicho precepto establece que en tal caso el contrato se entiende terminado por desahucio dado por el trabajador. Sin embargo, éste tiene derecho al subsidio de cesantía.

Por el contrario, en virtud de la modificación propuesta, una vez transcurrido el término antes indicado los trabajadores deben reintegrarse a sus funciones.

En concepto de los informantes, el precepto propuesto no aborda la situación de los trabajadores que mantienen su decisión de no reintegrarse al trabajo. Ello es efectivo, y se explica por cuanto en tal caso podrán aplicarse las normas generales que permiten al empleador caducar el contrato de los trabajadores que se ausenten injustificadamente de sus labores, ya que no existe impedimento alguno para ello.

Lo anterior hace concluir, además, que no resulta dable establecer normas sobre subsidio de cesantía, ya que éste se regirá por las reglas generales previstas por el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, de esta Secretaría de Estado.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

12.- El informe se extiende luego al artículo 2º transitorio el cual fija un calendario de negociaciones similar en todo al que rigió en los años 1979 y 1980 en virtud del artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, al cual se remite el primero.

En concepto de los informantes, la redacción del precepto podría hacer extensivo este calendario a todas las negociaciones que deban tener lugar en empresas en que no haya existido este procedimiento a partir de la vigencia de la ley, y no sólo a aquellas en las cuales no pudo haber negociación por causa de las disposiciones cuya modificación se propone. Por ello, sugieren que el precepto se circunscriba a este último sentido.

Es opinión del Ministro infrascrito, sin embargo, que no cabe hacer una división sobre la materia, y que el calendario debe aplicarse a todas las empresas que no negociaron anteriormente, sea porque sus trabajadores no podían o no estimaron del caso hacerlo. En efecto, en esta forma adquiere mayor fuerza la norma que se dicte para la diversificación del período de negociación, a la vez que se establece una sola disposición sobre la materia, evitándose confusiones que pueden entorpecer el futuro proceso de negociación.

13.- Finalmente, en relación con las observaciones meramente formales que se indican en el informe, el Ministro infrascrito hace presente a US. que no tiene inconveniente en aceptarlas.

Saluda atentamente a US.,

ALFONSO MARQUEZ DE LA PLATA  
Ministro Del Trabajo y Previsión Social



OBSERVACIONES PROYECTO LEY

## 1.6. Observaciones al Proyecto de Ley

Observaciones de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile a Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea. Fecha 08 de Julio de 1986.

Santiago, Julio 08 de 1986

Señor  
General del Aire  
Don Fernando Matthei Aubel  
Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea  
Miembro de la Honorable Junta de Gobierno y  
Presidente de la Segunda Comisión Legislativa

PRESENTE

De mi consideración:

La Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile A. G., tiene el agrado de remitir a US. las observaciones más importantes que, en principio, le merecen a esta entidad gremial, las modificaciones al Decreto Ley Nº 2.758 sobre Negociación Colectiva, incluidas en el proyecto que fuera conocido por intermedio de la Confederación de la Producción y del Comercio, entidad a la cual pertenecemos.

Los alcances que formulamos son el resultado de las conclusiones extraídas de las sesiones de la Comisión Laboral de la Confederación y del estudio efectuado en esta Asociación Gremial.

Saluda atentamente a US.,

VLADIMIR RADIC PIRAINO  
Presidente Subrogante

OVP/lmg  
Adj.: Lo solicitado

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**OBSERVACIONES AL PROYECTO DE MODIFICACION DEL D. L. N° 2.758 SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA****1.- Ampliación de las categorías de trabajadores que pueden negociar colectivamente (Artículo 5º)**

Conforme al texto actualmente vigente, el N° 3 del Artículo 5º del D. L. señalado, excluye de la negociación colectiva a los gerentes agentes o apoderados con facultad de administración, a los supervisores, a las personas que tengan facultad para contratar o despedir trabajadores y a las oficinas de personal, asesores y secretarías en niveles gerenciales, siempre que estos últimos casos desempeñen cargos de confianza, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

El informe técnico del Ministro del Trabajo, expresa: "esta limitación resulta excesiva, si se considera que ella debe circunscribirse razonablemente sólo a aquellas personas que por su calidad, poder jurídico o jefatura pueden tener intereses contrapuestos con los del grupo negociador, puesto que se encuentran estrechamente vinculados al empleador". Consecuente con este predicamento, el proyecto divide el número en análisis en dos, distinguiendo los siguientes grupos de trabajadores a los que está vedado negociar colectivamente:

a) Gerentes y los agentes, los apoderados con facultad de disposición de bienes y las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, siempre que en todos estos casos sus facultades les hayan sido otorgadas por instrumento público.

b) Los jefes de las unidades o secciones en que se dividen la empresa o sus establecimientos, siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas.

Si bien existe coincidencia con la exposición de motivos de la reforma, la solución planteada no parece la más acertada por falta de precisión en la redacción del precepto. En efecto, la legislación en vigor contempla un principio general de clasificación de la parte empleadora y de los trabajadores que constituyen los dos extremos de la relación laboral en el artículo 4º del Decreto Ley N° 2.200 que expresa: "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 cargo y en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica".

No hay duda que las personas comprendidas en este precepto, desempeñan cargos de confianza del empleador y es fácil presumir que tienen intereses

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

contrapuestos con el grupo negociador, puesto que están estrechamente vinculados con aquel. Si bien este artículo no abarca todos los casos de funciones que por su naturaleza convierten el cargo en de confianza del empleador, como sucede con los asesores de niveles gerenciales, configura una base de distinción que a lo más debe ser complementada en el ámbito de la legislación sobre negociación colectiva, de manera tal que exista la debida correspondencia y armonía entre las normas que concurren en definitiva a la misma materia, la relación laboral.

Especial dificultad puede provocar la interpretación de la categoría de "apoderados con facultad de disposición de bienes". Cabe preguntarse si se está refiriendo a aquel empleado que por cuenta de su mandante (empleador) decide por sí la enajenación o la constitución de gravámenes sobre bienes de la empresa, con entera autonomía, o por el contrario, comprende a aquellos que pudiendo disponer de los bienes de la empresa, deben hacerlo conforme a las políticas e instrucciones impuestas por el dueño de la empresa (el empleador), respetando los procedimientos internos, que será el caso más real.

Parece improbable que haya dentro de la organización empresarial un empleado que sin ser gerente, tenga facultades absolutas para disponer de los bienes de la empresa. Debe tenerse presente que en relación a las facultades ordinarias de administración del mandato civil, la doctrina entiende incluidas las de disposición de bienes ("El Mandato Civil". David Sticken), por lo que si por apoderado se entiende el mandatario con facultades de administración, la referencia a la disposición de bienes que hace el proyecto, estaría demás.

En cuanto al N° 4 del Artículo 5º, que incluye entre los trabajadores que no pueden negociar colectivamente a los jefes de unidades o secciones en que se divide la empresa o sus establecimientos, siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas, no es difícil vislumbrar las dificultades prácticas que está norma seguramente va a generar en cuanto a su interpretación y los abusos que pueden originarse, según se pretende evidenciar a continuación: un empleador inescrupuloso, con el objeto de dejar fuera de la negociación colectiva a la mayor parte de los trabajadores, puede multiplicar las "unidades o secciones" de su empresa pudiendo llegar al extremo de formar, áreas de dos personas, una de las cuales será el jefe de la otra, logrando de esta manera excluir de la negociación a la mitad de los trabajadores.

En virtud de las consideraciones anteriores, se estima de mejor conveniencia la siguiente redacción de los numerales 3 y 4 del artículo 5º:

"3.- Los gerentes, agentes o apoderados, con facultad de administración, las personas que tengan facultades para contratar o despedir trabajadores y los asesores de niveles gerenciales".

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

"4.- Los supervisores o jefes, que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo de mando e inspección y que estén dotados de atribuciones decisionales sobre políticas, procedimientos y procesos productivos o de comercialización".

"De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en el N° 3 de este artículo, deberá dejarse constancia escrita en el contrato y a falta de estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente".

En cuanto al plazo para reclamar que tiene el trabajador por atribuírsele alguna de las calidades señaladas en el artículo 5º y que el proyecto elimina, nos parece más prudente no innovar pero modificarlo precisando el inicio del plazo, sugiriendo la siguiente redacción:

"El trabajador a quien se le atribuya alguna de las calidades señaladas en este artículo, podrá reclamar a los Juzgados de Letras del Trabajo dentro del plazo de sesenta días, contados desde la fecha de suscripción del respectivo contrato o de cualquier modificación que altere la naturaleza de los servicios contratados, con el fin de que declaren cuál es su situación jurídica".

## 2.- Mediación

De las siguientes consideraciones, se concluye que no parece conveniente introducir casos de mediación obligatoria:

a) Si sólo una de las partes recurre a mediación, habiendo oposición por la otra, parece bastante improbable que por esta vía se vaya a llegar a algún acuerdo, sería en la práctica, por lo general, un trámite inútil.

b) La prevención anterior no justifica, en consecuencia, la creación de una planta de mediadores con carácter oficial.

Más atinado pudiera ser conferirle al informe del mediador (surgido éste de la voluntad de ambas partes en conflicto), un carácter impositivo por ejemplo, frente al arbitraje. En otros términos, a pesar de no llegarse a acuerdo por la mediación, el informe final que se emita debiera constituir los límites del conflicto sin posibilidades de ser alterado por las partes con posterioridad a la constitución del arbitraje. El árbitro recibe con claridad cuáles son las posiciones de ambas partes, lo que piden, lo que se ofrece, los argumentos. Sobre esto resuelve, sin perjuicio que en el curso del arbitraje se puede llegar a un avenimiento. De la manera propuesta se suple mejor el deseo de la doctrina en cuanto a que el mediador debe servir para depurar de excesos irracionales las posiciones de las partes en conflicto aún cuando no alcance su objetivo final (Thayer y Novoa).

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

3.- Efectos en el contrato individual, transcurridos 60 días desde el inicio de la huelga

La modificación al artículo 62, consiste en que transcurridos 60 días desde la iniciación de la huelga sin haberse llegado a acuerdo entre las partes, los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores. La causa de la reforma la radica el Ministerio en que el actual artículo 62 establece una ficción legal, cual es que se supone la renuncia voluntaria.

No es objetable la modificación en sí, por cuanto supera una disposición que se basa en una suposición irreal, pero sería preferible establecer que producida la situación que prescribe la disposición reformada, el contrato terminara de pleno derecho, traspasando a la ley la responsabilidad del término del contrato no obligando al empleador a realizar despidos masivos con todo el efecto social y político que ello significa, lo que producirá, además un sinnúmero de juicios laborales no debidos a su voluntad.

Esta causal de término de contrato, debiera sumarse a las causales que establece el Decreto Ley 2.200 y reglamentarse debidamente, haciéndola operable sin intervención del empleador.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**1.7. Observaciones al Proyecto de Ley**

Observaciones de la Cámara Nacional de Comercio al Proyecto de Ley que persigue modificar el D.L. 2.758, sobre negociación colectiva enviado al Presidente de la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 11 de julio, 1986

Santiago, 11 de Julio de 1986

Nº 58/86

Señor  
General del Aire  
Don Fernando Matthei A.  
Presidente de la  
Segunda Comisión Legislativa  
Presente

De nuestra consideración:

Requeridos a través de nuestra organización cupular la Confederación de la Producción y del Comercio, para pronunciarnos acerca del proyecto de ley que persigue modificar el D. L. 2.758 sobre negociación colectiva, la Cámara Nacional de Comercio de Chile, Federación Gremial Nacional, encomendó a su Comité de Asuntos Laborales y Previsionales, estudiar el referido proyecto.

Tras un detenido y acucioso análisis de las proposiciones modificatorias, el citado Comité informó a la Mesa Directiva de esta Cámara en los conceptos y términos que pasamos a exponer.

Se recomienda rechazar en su globalidad el proyecto de ley modificatorio del Decreto Ley Nº 2.758, no obstante reconocer la existencia de ajustes menores positivos, se estima que cualitativamente tales aspectos no alcanzan a justificar la procedencia del proyecto.

La Cámara Nacional de Comercio de Chile funda su rechazo a la iniciativa mencionada en las siguientes consideraciones:

a) Se proponen modificaciones cuya aplicación amenazaría los lineamientos centrales que inspiran a la legislación vigente.

a.1) Es así como, en nuestra opinión, pretender la extensión de la negociación colectiva a grupos de cinco trabajadores provocará, a la vuelta de poco tiempo, la frustración de las expectativas creadas, ya que grupos tan pequeños carecen

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

de los recursos necesarios para llevar a cabo una negociación tecnicada que implica necesariamente asesorías profesionales. Tememos que dicha frustración se traduzca en presiones futuras para ampliar el grupo negociador a otras empresas del mismo sector con el propósito de aunar recursos y suplir insuficiencias.

Como puede preverse, por este camino se estaría llegando al efecto no deseado consistente en alentar la negociación por áreas de actividad económica con lo cual se destruye uno de los pilares básicos de la actual legislación.

De otra parte, esta modificación desconoce la realidad de las relaciones laborales en empresas pequeñas en que los lazos entre dependientes y empleador son mucho más estrechos y personales que en la gran empresa. La vinculación humana prima por sobre el vínculo laboral en la mayoría de las empresas pequeñas. Introducir en ellas la negociación colectiva enturbiará el clima humano que reina en tales ambientes.

a.2) Por otra parte, al proponerse la modificación del artículo 49 del D. L. 2.758, se introduce un plazo de 6 meses de duración para el nuevo contrato que se celebre en las circunstancias descritas en el inciso 2º del referido artículo.

Estimamos que dicho plazo romperá la simetría cronológica que contiene la ley en el sentido de distribuir las negociaciones en períodos no inferiores a dos años. El plazo de 6 meses puede provocar una "seguidilla" sucesiva de negociaciones que aparece del todo desaconsejable. Quizás sea menos mala la solución de contemplar un piso remuneracional bajo en vez de la fórmula propuesta en el proyecto.

a.3) El nuevo texto propuesto para el artículo 62 del D. L. 2.758 aspira a corregir una imprecisión jurídica que contiene el texto en vigencia en cuanto califica como renuncia voluntaria del trabajador el transcurso de 60 días de huelga sin arribarse a acuerdo.

Estando plenamente de acuerdo en la necesidad de rectificar la disposición del artículo 62 por las razones expuestas, estimamos que la solución del proyecto lejos de enmendar la situación, la empeora, pues obliga a los trabajadores a reintegrarse a sus labores sin estar claro en cuál situación quedan los trabajadores que no se reintegren.

En nuestro parecer, en la especie con la declaración de huelga opera una terminación del contrato de trabajo, pero los efectos de esta terminación quedan suspendidos por espacio de 60 días, transcurridos los cuales sin acuerdo o sin reincorporación de los trabajadores, la expiración del contrato surte todos sus efectos de pleno derecho.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Desde un punto de vista económico, no cabe dudas que en este aspecto está involucrada la indemnización por años de servicios, elemento que entorpece toda solución al respecto, pues ante la perspectiva de perder sus derechos a indemnización, los trabajadores ceden en sus peticiones ante la proximidad de la expiración del plazo de los 60 días, y a contrario sensu, a los empleadores les conviene arribar a dicho plazo para evitarse el desembolso que significa el pago de dichas indemnizaciones.

Mientras el legislador no de con una solución satisfactoria al problema de las indemnizaciones por despido, la norma del artículo 62 adolecerá siempre del escollo que representa dicho problema.

a.4) La derogación del artículo 9 del D. L. 2.758 que consagra un postulado esencial como es el derecho a la negociación individual.

Esta derogación representa un signo más de una peligrosa tendencia que se observa en los últimos tiempos en orden a debilitar la negociación individual frente a la negociación colectiva.

En opinión de la Cámara Nacional de Comercio, la derogación del artículo 9º resulta lisa y llanamente inaceptable pues contraviene la Declaración de Principios del Supremo Gobierno y la Constitución Política en cuanto a desconocer la supremacía del individuo por sobre la colectividad.

a.5) La agregación de un artículo 50-A que en su inciso 2º dispone la subsistencia de la última oferta del empleador aún en el caso de hacerse efectiva la huelga. En nuestro parecer, esta norma es inadecuada pues rigidiza la situación de negociación y dificulta la solución del conflicto. Es preferible que la última oferta del empleador subsista sólo hasta hacerse efectiva la huelga.

Otras modificaciones sugeridas en el proyecto que nos ocupa, merecen también reparos de esta Cámara Nacional de Comercio.

Es así como no vemos necesidad de alterar lo dispuesto en el artículo 5º del D. L. 2.758.

De igual manera no vemos la utilidad de innovar en lo referente al Título IV del Decreto Ley sobre la mediación. Somos contrarios a introducir este trámite con carácter de obligatorio, pues vemos más inconvenientes que ventajas en la intervención de un ajeno a la problemática de las partes.

De otra parte, el recuerdo del resultado de las juntas de conciliación hace temer la inutilidad de esta instancia.



OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Por último, quisiéramos llamar la atención sobre la inestabilidad a que ha sido sometida la legislación laboral en el último tiempo. Sin desconocer los ajustes que la dinámica social de los hechos requiere, estimamos pernicioso para la consolidación del sistema laboral, la incertidumbre de las sucesivas reformas.

Sin otro particular, lo saluda afectuosamente,

CAMARA NACIONAL DE COMERCIO DE CHILE  
DARIO VIAL HERRERA  
Presidente

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**1.8. Observaciones al Proyecto Ley**

Observaciones de la Sociedad Nacional de Agricultura enviado al Presidente de la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 17 de Julio de 1986

Santiago, 17 de Julio de 1986

Señor  
General del Aire  
Don Fernando Matthei Aubel  
Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea  
Miembro de la Honorable Junta de Gobierno y  
Presidente de la Segunda Comisión Legislativa  
PRESENTE

Señor General del Aire:

En respuesta a su atenta de fecha 3 de junio del corriente, nos es grato dar a conocer las observaciones que merece a la Sociedad el proyecto de ley, en actual trámite legislativo, que modifica el D. L. N° 2.758, sobre negociación colectiva.

El análisis que sobre el particular se efectúa a continuación, se realiza siguiendo el orden de los artículos de la legislación vigente que son objeto de modificaciones.

1.- Artículo 5º.- La iniciativa incorpora a la negociación a trabajadores que en la actualidad no tienen derecho a acceder a ella; introduce formalidades y exigencias para la determinación del personal marginado del procedimiento de negociación, y elimina el plazo establecido para que los dependientes a quienes se atribuye alguna calidad objeto de exclusión de la negociación, puedan reclamar a fin de que se declare su situación jurídica.

En esta materia, se considera que deben quedar excluidos de negociar colectivamente los dependientes que desempeñen cargos de confianza cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos, sin entrar a enumeración para evitar innecesarias omisiones.

Respecto de la obligación de señalar facultades de disposición a los apoderados, se estima que de aprobarse la iniciativa su aplicación va a producir efectos que exceden del ámbito meramente laboral, por lo que se solicita sea rechazada.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Finalmente, resulta contrario a la certeza y estabilidad de los derechos el permitir a los trabajadores reclamar en cualquier tiempo para que se declare si les corresponde negociar, razón que mueve a pedir se mantenga el plazo de reclamación existente.

2.- Artículo 9º.- El proyecto deroga este artículo, cuyo texto vigente establece que la negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable, quedando prohibidas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho.

Se solicita mantener la norma actual dado su carácter doctrinario, emanado del principio de la libertad individual del hombre.

No obstante estimarse que la supresión del artículo en modo alguno podrá impedir la negociación entre un empleador y un trabajador, su eliminación permitiría que se produzcan dificultades conceptuales e interpretaciones equívocas tendientes a restringir indebidamente el alcance del referido principio.

En este sentido, no es posible dejar de señalar que se observa con preocupación la creciente inclinación de la autoridad para debilitar el ámbito de la negociación individual, cuya demostración en el proyecto queda de manifiesto con motivo de la derogación del artículo en análisis y del inciso final del artículo 19 del Decreto Ley N° 2.758, referido este último a que se entiende que los trabajadores que no participen en la negociación optan por mantener sus contratos individuales.

3.- Artículo 13º.- Se propone que la negociación pueda tener lugar en toda empresa o predio que tenga cinco o más trabajadores, y que los sindicatos o grupos de trabajadores que inicien un procedimiento de negociación deban representar a lo menos el 25% de la dotación de la empresa o predio, con un mínimo de cinco personas.

Se solicita rechazar esta modificación en base a los siguientes fundamentos:

- En las empresas pequeñas los aumentos de productividad laboral son negociables individualmente.
- La negociación colectiva en la microempresa es perjudicial para los trabajadores por la posibilidad de ser fácilmente reemplazados.
- La negociación requiere de asesoría técnica y jurídica cuyo costo es difícil de solventar por grupos formados por reducido número de trabajadores. Para obviar este inconveniente, los trabajadores tenderán a concertarse y a buscar asesoría común, lo cual incentivará a que la negociación escape del ámbito de la empresa.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

- La negociación colectiva en las empresas de escasa dotación de personal representa un elemento de conflicto que es ajeno a la naturaleza de la relación laboral existente en estas organizaciones.

4.- Artículo 19º.- La disposición propone uniformar el plazo de presentación de los proyectos de contratos colectivos. Además, suprime el precepto que previene que los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de plazo, se entiende que optan por mantener sus contratos individuales.

Existe coincidencia en cuanto a fijar un plazo único para presentar proyectos, sin efectuar distinciones acerca del número de trabajadores involucrados en la negociación.

Por el contrario, se disiente en suprimir el precepto relativo a la opción por mantener los contratos individuales de trabajo, haciendo extensivas al caso las observaciones formuladas al tratar la derogación del artículo 9º, sin perjuicio que la disposición en vigencia tiene particular validez respecto de los trabajadores que no deseen participar en la negociación.

Se observa el error de redacción del inciso primero, que impide entender apropiadamente el correcto cómputo del plazo.

Por todo lo dicho, se solicita mantener el actual tenor del artículo, eliminando del inciso primero el párrafo relativo a las empresas de menos de 25 trabajadores y adecuando el inciso final al nuevo tenor de aquel.

5.- Artículo 20.- La iniciativa establece un plazo de tres días corridos para realizar una determinada actuación ante la Inspección del Trabajo.

Se considera necesario aumentar dicho plazo a cinco días ya que el término propuesto en el proyecto puede ser insuficiente dado que los Servicios del Trabajo no desarrollan actividades en día Sábado.

6.- Artículo 28º.- Siguiendo la ley vigente, la iniciativa faculta a la Inspección del Trabajo para pronunciarse acerca de la reclamación presentada por la Comisión Negociadora contra las observaciones que el empleador haya formulado al proyecto de contrato colectivo.

Dado el especial procedimiento judicial de reclamo previsto en el artículo 5º, debiera excluirse de la competencia de la Inspección del Trabajo el pronunciamiento respecto de la situación jurídica de los trabajadores a quienes puede prohibirse negociar colectivamente mediante expresa estipulación en el contrato de trabajo.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

En tal virtud, se solicita la incorporación de una disposición en el sentido indicado.

7.- Artículo 31º.- El precepto señala las menciones que debe contener todo contrato colectivo, incorporando la designación de un mediador en ciertos casos y previo consentimiento de las partes.

Se observa la redacción del articulado en cuanto a que el tenor imperativo del encabezamiento no resulta apropiado a las menciones facultativas de los números cuatro y cinco de la disposición.

8.- Artículo 32º.- Se pretende disminuir a seis meses el plazo, de vigencia de los contratos colectivos suscritos con motivo del ejercicio de la facultad que el artículo 49 de la ley confiere a la Comisión Negociadora.

Esta modificación se analiza al tratar el referido artículo 49.

9.- Título IV.- El proyecto introduce importantes modificaciones a este Título, estableciendo la mediación como trámite obligatorio cuando así lo solicitare cualquiera de las partes una vez transcurridos diez días contados desde la respuesta del empleador, sin que se hubiere llegado a acuerdo. Al efecto prevé la creación de una Nómina Nacional de Mediadores, regula las bases constitutivas de la Nómina, los requisitos que deberán reunir sus integrantes, el procedimiento para su designación y el modo en que deban efectuar su cometido.

No obstante coincidir en la conveniencia de fortalecer las distintas etapas del proceso de negociación colectiva con el objeto de evitar hasta donde resulte posible la materialización de la huelga, que tanto perjudica a las partes comprometidas, se solicita el rechazo de la proposición formulada en el proyecto en base a las siguientes razones:

- El trámite parece injustificado ya que la parte que no ha consentido en él difícilmente va a estar predispuesta a aceptar la propuesta del mediador.

-Ante la posibilidad que el mediador pueda tomar como punto de partida las proposiciones avanzadas por las partes, éstas tenderán a limitarlas, restándose flexibilidad al directo intercambio de pretensiones.

- Es difícil implementar una Nómina de Mediadores apropiada para satisfacer adecuadamente los requerimientos inherentes a la intensiva utilización de este instrumento.

Por último, dada la petición de rechazo expresada anteriormente, resulta innecesario pronunciarse respecto de la modificación contenida en el artículo 2º de la iniciativa.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

10.- Artículo 48º.- Se repara la redacción del artículo en la parte en que indebidamente usa el vocablo "Sería", en circunstancias que el término correcto es "Será".

11.- Artículo 49º.- La iniciativa disminuye el plazo de vigencia del contrato colectivo de dos años a seis meses, en caso que la Comisión Negociadora haga uso de la facultad de exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato, con exclusión de las estipulaciones relativas a reajustabilidad de las prestaciones.

Se está en desacuerdo con la disminución del plazo a seis meses ya que ello producirá innecesarias tensiones y dificultades en el seno de la empresa, derivadas de la existencia de dos procesos de negociación dentro de un año, lo cual resulta aún de mayor gravedad si con ocasión de ellos se acordare declarar la huelga.

Por otra parte, resulta poco probable que en un período de seis meses la empresa mejore significativamente su situación económica, de modo que parece aventurado esperar que el empleador pueda ofrecer condiciones mas favorables a los trabajadores que las propuestas durante la negociación del semestre precedente.

Desde otro ángulo, la aprobación de la iniciativa, en la forma que está concebida, provocaría una mayor rigidez en la contratación de personal por efectos del fuero que la ley concede a los trabajadores involucrados en la negociación.

Los argumentos anteriores llevan a solicitar que no se innove en esta materia.

No obstante lo anterior, si poderosas razones hicieren aconsejable disminuir el lapso de vigencia de los contratos colectivos celebrados con motivo del ejercicio de la facultad concedida a la Comisión Negociadora, se solicita que la duración de dichos contratos no sea inferior a un año.

12.- Artículo 50-A.- El proyecto innova estableciendo que la última oferta del empleador se entenderá subsistente aún en el caso de hacerse efectiva la huelga, y hasta el término de la negociación salvo que ésta fuere sometida a arbitraje.

De aprobarse la disposición los trabajadores estarán facultados durante el proceso de negociación para exigir la suscripción de un contrato colectivo conforme a lo expresado en el artículo 49 y para aceptar la última oferta del empleador, lo cual significa otorgarles una protección de magnitud tal que vulnera la necesaria igualdad que debe existir entre las partes durante la negociación.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Asimismo parece carente de sentido que el empleador quede obligado a respetar su última oferta durante la huelga, en circunstancias que normalmente el ofrecimiento obedece al lógico propósito de evitar la paralización de actividades.

En este mismo orden de ideas, es preciso señalar que la huelga produce un deterioro en la situación económica y financiera de la empresa, lo cual resulta inconsistente con imponerle la obligación de cumplir la oferta que hubiere planteado con anterioridad a la paralización.

En mérito a lo expuesto, se solicita el rechazo a esta proposición.

En el evento que se estimare necesario aclarar hasta que momento el empleador queda obligado a respetar su última oferta, se solicita precisar que será hasta que los trabajadores hagan efectiva la declaración de huelga.

13.- Artículos 52 y 53.- En tales disposiciones, al igual que en el artículo 50, se señala plazo a los trabajadores para que puedan exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos colectivos vigentes al momento de presentarse el proyecto, salvo las relativas a la reajustabilidad de las prestaciones.

En esta materia se estima que los trabajadores reunidos en asamblea, de igual modo que la Comisión Negociadora, debieran estar facultados para exigir al empleador, en cualquiera oportunidad durante la negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones antedichas. La legislación vigente y el proyecto limitan esta facultad a los dependientes y la entregan a la Comisión, en circunstancias que ésta es mera representante de la voluntad de aquellos.

14.- Artículo 54.- La disposición innova permitiendo que el empleador, una vez declarada la huelga o durante su transcurso, pueda efectuar un nuevo ofrecimiento para solucionar el conflicto, no pudiendo éste ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiere votado la paralización de actividades.

Sobre el particular no cabe duda que la aprobación del texto propuesto constituirá una evidente restricción a la libertad de negociar y una invitación a los trabajadores a menoscabar la proposición vigente del empleador al momento de la votación de la huelga.

Sin embargo, pareciendo razonable que el empleador pueda formular proposición escrita durante la huelga, a fin de superar los problemas descritos, se solicita que tal proposición no esté afectada a limitación y que su vigencia quede supeditada al plazo o a la condición que el proponente fijase o estableciere.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

15.- Artículo 60.- La modificación a este artículo permite que el trabajador que se retire de la negociación y se reintegre al trabajo pueda optar por que se incorporen a su contrato individual las prestaciones contenidas en la última oferta del empleador.

Se solicita el rechazo a esta opción en razón a lo sostenido al comentar los artículos 50-A y 54 del proyecto. No obstante, se considera adecuado que el trabajador pueda hacer valer las condiciones de la oferta que el empleador haya formulado por escrito durante la huelga, cuando el proponente hubiere expresamente hecho extensivo el ofrecimiento a la situación de reincorporación individual.

16.- Artículo 62.- La iniciativa altera fundamentalmente los efectos de la huelga, prescribiendo que una vez transcurrido el plazo legal máximo de duración sin haber llegado a acuerdo las partes, los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores, aplicándose en este caso la disposición a que se ha hecho referencia en el artículo 49.

Causa extrañeza que el proyecto haya omitido pronunciarse acerca de los efectos que produce el incumplimiento de la obligación de reintegro.

Por aplicación de las normas generales se estima que en tal evento el empleador debiera esperar la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, a objeto de invocar la correspondiente causal de caducidad.

Empero, ello obligará al empleador a poner término al contrato y a enfrentar un juicio por despido injustificado, con la incertidumbre de saber si los tribunales aceptarán o no la concurrencia de la causal invocada.

Lo anterior resulta agravado si existiere concertación por parte de los trabajadores para negarse al reintegro, dándose además la indebida impresión que es voluntad del empleador la que provoca la exoneración de los dependientes, en represalia por la paralización de las actividades.

Por otra parte, de aprobarse la disposición se producirá una arbitraria diferencia en favor de los dirigentes sindicales involucrados en la negociación, toda vez que ellos están protegidos en su empleo por el fuero sindical.

En virtud de lo expuesto, se solicita que la ley establezca que los trabajadores que no se reincorporen a sus labores se entenderán renunciados voluntariamente a su empleo.

Para terminar, considerando que la aplicación del artículo 49 se producirá una vez terminada la negociación, se requiere de fijación de plazo para el ejercicio de la facultad concedida en el referido precepto.



## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

17.- Artículo 2º Transitorio.- Previendo la existencia de un importante número de negociaciones en razón de la disminución del quórum para presentar proyectos, se propone la adopción de la tabla prevista en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, debidamente adecuada a los años 1986 y 1987.

No obstante que la Sociedad es contraria a la disminución de dicho quórum, en el evento de ser aprobada es imprescindible precisar los alcances derivados de la no presentación de proyectos en la época fijada en la tabla, aspecto éste no consultado en la iniciativa.

A los efectos anteriores se considera apropiado incorporar al proyecto las normas del artículo 4º transitorio del decreto ley antedicho.

Sin otro particular, saludan atentamente al señor General del Aire,

RAUL GARCÍA ASTABURUAGA  
SECRETARIO GENERAL

MANUEL VALDES VALDES  
PRESIDENTE

---

INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

### **1.9. Informe de la Sociedad de Fomento Fabril**

Informe de la Sociedad de Fomento Fabril enviado al Presidente de la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 18 de julio, 1986

Santiago, 18 de Julio de 1986

Señor  
Presidente de la Segunda  
Comisión Legislativa  
General del Aire  
Don Fernando Matthei A.  
PRESENTE

De nuestra consideración:

En relación a su Oficio N° 72-2 nos es grato incluir, en Anexo, la opinión que merece a la Sociedad de Fomento Fabril el Proyecto de Ley que modifica el D. L. N° 2758, sobre negociación colectiva, y el D. L. N° 2977, sobre organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral.

Quedamos desde luego a disposición de la Comisión, que usted preside, para absolver eventuales interrogantes que pudieren surgir de los documentos que le estamos acompañando

Saludamos muy cordialmente a usted,

SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL  
FEDERICO MONTES LIRA.  
GERENTE GENERAL

Incl: lo citado  
FML/gpg.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

**INFORME SOBRE PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES A LOS DECRETOS LEYES N°s. 2.758 y 2.977 DE 1978, SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA Y CUERPO ARBITRAL, RESPECTIVAMENTE.****ANTECEDENTES:**

La legislación que se propone modificar, forma parte del conjunto de disposiciones conocidas bajo el nombre de "Plan Laboral" que norma las relaciones colectivas de trabajo.

El D. L. N° 2.758, de 1979, estableció normas sobre Negociación Colectiva en reemplazo de las del Código del Trabajo, pertinentes en la materia.

Los considerando de ese cuerpo legal precisaron que su objetivo era regular la Negociación Colectiva entre empleadores y trabajadores, dentro del libre ejercicio de los derechos que le son propios, y en base a relaciones de trabajo flexibles, mediante un proceso responsable, informado e integrador.

Más allá de lo anterior, y como lo reconoce expresamente, tanto el mensaje del proyecto en comento, como su informe técnico, el procedimiento de negociación previsto en el cuerpo legal vigente, ha velado también por los intereses de la comunidad, liberándola de las consecuencias negativas que pueden derivarse de una negociación ejecutada irresponsablemente. En efecto, por aplicación, de régimen de libertad económica y de trabajo imperante, y de las normas previstas respecto de esta negociación, los aumentos en las remuneraciones que no obedecen a un efectivo aporte productivo de los trabajadores no pueden trasladarse al consumidor, ni se ve éste afectado por la paralización injustificada de las fuentes productoras de los bienes y servicios.

La materialización de los principios que inspira esa normativa, constituye en nuestra opinión, uno de los mayores logros de este Gobierno. Por Otra parte las leyes en que están contenidas, fueron redactadas luego de un acabado estudio efectuado por especialistas en el tema. El resultado de esa obra ha sido de enorme beneficio para la comunidad.

Prueba de lo anterior, es que en el marco de dichos textos legales, se han desarrollado los procesos de Negociación de los últimos siete años. Ello, sin que haya merecido mayores reparos, salvo de sectores, que por una u otra causa se oponen frontalmente a los principios que orientan una estructura que ha traspasado el poder, que antes ejercían unos pocos líderes, o los auténticos dirigentes sindicales de base.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

Por otra parte, los Contratos que se han celebrado al amparo de esas normas son fiel reflejo de los ocurridos en el país durante su vigencia. Antes de la crisis económica, los trabajadores obtuvieron aumentos reales de remuneraciones. Producida aquella, los Contratos permitieron ajustar dichas prestaciones, evitando que el desempleo sufrido en el país fuera aún mayor.

Hoy, superado el fenómeno, se vuelven a observar resultados francamente positivos.

No existe duda que toda legislación es susceptible de ser mejorada. El derecho del trabajador es esencialmente cambiante porque debe irse adaptado a las variaciones que experimente la sociedad. Sin embargo, las pocas imperfecciones que pueden advertirse en las normas vigentes, no se resuelven, en nuestra opinión, con las modificaciones propuestas. Por el contrario, si se analiza el proyecto en forma detallada, como se hará a continuación, aparece que muchas de esas modificaciones provocarán efectos negativos o no queridos por los autores del proyecto. Crearán falsas expectativas, y por cierto, no concitarán el apoyo de quienes hoy critican la actual estructura laboral. Un ejemplo de lo anterior son las proposiciones tendientes a extender la Negociación Colectiva a empresas con menos de ocho trabajadores, las que, con voluntad de una de las partes, establecen la prórroga del Contrato Colectivo por seis meses o la mediación obligatoria, la que modifica el efecto que se produce en el caso de que la huelga se extienda por más de 60 días. Tanto los efectos negativos señalados, como otros, se habrían evitado de oírse, oportunamente a los sectores empresariales que en la práctica han debido de negociar colectivamente con la nueva legislación ya en forma reiterada.

En efecto, confrontadas esas proposiciones legislativas a la realidad y práctica, de lo que es una Negociación Colectiva, se exhiben claramente como obstructivas a esa Negociación Colectiva, y al entendimiento entre las partes. Ello, por la introducción de inflexibilidades, intromisiones obligatorias de terceros en la Negociación, y otros factores claramente obstructivos.

Las inflexibilidades en este tipo de materias, como lo ha demostrado, el pasado reciente, frecuentemente originaron prolongaciones de los conflictos, despidos colectivos, y hasta cierre de empresas. Esto, porque en materia de Negociación Colectiva, cualquiera que sean las normas legales o presiones contra el empleador, las soluciones siempre deben ser determinadas por la posibilidad económica de las empresas para afrontar los gastos que esa solución implica, con efectos en la competencia; financiamiento, desarrollo, etc.

Si ella se alcanza fuera de este marco, y demás factores relevantes, a corto plazo generarán efectos dañinos para la normalidad de las operaciones y preservación de la fuente de trabajo.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

Todo lo anterior, aconseja detenerse para un nuevo y profundo análisis de las modificaciones propuestas.

Pero aún más, de lo expuesto aparece la inconveniencia de que el ejecutivo proponga cambios a una legislación nueva, y de tanta importancia en la medida que ellos no sean estrictamente necesarios. Hacerlo, resta confiabilidad a las normas y provoca incertidumbre en una materia en que la estabilidad es de la mayor importancia.

Por estas consideraciones, e independiente de las observaciones puntuales que a continuación se efectuarán, en cada una de las modificaciones que nos merecen observaciones, es que venimos en solicitar, con el debido respeto, de la Honorable Junta, el rechazo íntegro del mencionado proyecto, mientras no se corrijan los aspectos esenciales que señalamos en esta presentación.

<b>Proyecto de Ley</b>	<b>Texto actual del DL 2758 de 1979</b>	<b>Observaciones de la S. F. F.</b>
<p>I Reemplázase el artículo 5º por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 5º</u>". No podrán negociar colectivamente con el empleador, ni integrar las Comisiones Negociadoras:</p> <p>1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.</p> <p>2 Los vigilantes privados, regidos por el decreto ley N° 3.607, de 1981.</p> <p>3 Los gerentes y los agentes, los apoderados con facultad de disposición de bienes y las personas autorizadas para contratar o despedir</p>	<p>I.</p> <p><u>Artículo 5º</u>.- No padrón negociar colectivamente, ni integrar las Comisiones Negociadoras:</p> <p>1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.</p> <p>2. Las personas que se desempeñen como vigilantes en conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 194, de 1973, y</p> <p>3. Los gerentes, agentes o apoderados, con facultad de administración, los</p>	<p>I. Las innovaciones propuestas vienen a desordenar una materia que ya ha sido suficientemente decantada con el tiempo. Además, las limitaciones que se proponen al N° 3 del Art. 5, importaría suprimir en la práctica, el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, en el caso de que la huelga se haga efectiva, de acuerdo con lo que dispone el Art. 58. La eliminación del concepto de supervisar, si bien reemplazado por otro, introduce nuevamente</p>

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

trabajadores, siempre que en todos estos casos sus facultades les hayan sido otorgadas por instrumento público, y

4. Los Jefes de las unidades o secciones en que se dividen la empresa o sus establecimientos siempre que ejerzan un cargo superior de mando sobre los trabajadores que se desempeñan en ellas.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente el trabajador por encontrarse en alguno de los casos contemplados en los números 3 y 4 de este artículo, deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo. A falta de ello, se entenderá que el trabajador está facultado para participar en la negociación.

El trabajador a quien se atribuye alguna de las calidades señaladas en este artículo podrá reclamar a los tribunales del trabajo en cualquier tiempo con el fin que se declare cual es su situación jurídica.”.

supervisores, las personas que tengan facultad para contratar o despedir trabajadores; y las de oficinas del personal, asesores y secretarías en niveles gerenciales, todos estos últimos siempre que desempeñen cargos de confianza, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Para estos efectos se entenderá por supervisor aquella persona que, de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerza dentro de ella un cargo de mando e inspección, cualquiera que sea su nivel jerárquico dentro de dicha organización, siempre que esté dotado de atribuciones decisionales sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en el N° 3 de este artículo, deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el

la incertidumbre sobre el particular. No debe olvidarse que este concepto fue objeto de un ajuste técnico dispuesto por la Ley N° 18.018, y luego requirió de una precisión, por un dictamen de la Dirección del Trabajo. Se trata de materias ya definidas por la Ley, y por la aplicación práctica de la misma.

Al exigirse instrumento público para formalizar algunas facultades en los Contratos, se entorpece seriamente la contratación.

Por otro lado, se ha reemplazado el concepto de "facultad de Administración", por el de "disposición de bienes". Se amplía así, considerablemente, el número de trabajadores que pueden negociar colectivamente, a un estamento, que en definitiva, es de confianza del empleador. Mucho más grave resulta todavía, la inclusión de los trabajadores de las oficinas de Personal, y las secretarías de niveles

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

	<p>trabajador está habilitado para negociar colectivamente.</p> <p>El trabajador a quien se la atribuya alguna de las calidades señaladas en este artículo podrá reclamar a los Tribunales del Trabajo dentro del plazo de sesenta días, contados desde la fecha de suscripción del respectivo contrato o de su modificación, con el fin que se declaren cuál es su exacta situación jurídica.</p>	<p>gerenciales, que actualmente tendrían acceso a la información que se maneje en la respectiva negociación, introduciendo aspectos disociadores en el proceso. Asimismo, se consagra la posibilidad de que en cualquier momento se reclame de la "calificación" que no permite negociar, y ello podría ocurrir respecto de personas a quien la empresa ha confiado parte importante de sus estrategias de costos, por ejemplo. Es un principio, admitido generalmente que transcurridos ciertos plazos, facultades semejantes caduquen y las situaciones se consoliden. En resumen es evidente que las innovaciones no agregan un contenido de justicia sustancial. Más bien, viene a desarticular y entorpecer, una materia en la cual ya hay bastante consenso y experiencia. Puede haber acuerdo, sin embargo, que algunos empleadores hayan</p>
--	--	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

hecho abuso de la facultad de calificar trabajadores en el sentido de no poder negociar colectivamente. Eso se podría remediar con una disposición transitoria que les otorgue a los que se sienten afectados con esta- calificación, un nuevo plazo para reclamar.

En conclusión, creemos conveniente mantener la disposición actualmente vigente. Las modificaciones proyectadas, nuevamente llevan a incertidumbres y en definitiva a ampliar considerablemente el número de personas que puedan negociar colectivamente, abarcando trabajadores que en rigurosa lógica, representan los intereses de la empresa, a quienes se le entregan permanentemente importantes informaciones que son la base de su estrategia de negociación.

Creemos también, conveniente sugerir que el N° 2 del Art. 5º, se amplíe a los trabajadores que se



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>II. Agrégase, a continuación del artículo 10, el siguiente artículo 10-A.-</p> <p><u>“Artículo 10-A.-</u> Salvo disposición en contrario, se entenderá que los plazos de días que establece esta ley son de días corridos.”.</p>	<p>II.</p> <p><u>Artículo 10.-</u> Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyectos de contrato colectivo se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.</p>	<p>desempeñan en igual función en una empresa, aunque no se encuentren regidos por el D. L. 3.607 de 1981. Estimamos que la finalidad de es limitación de negociar, que es objetiva, responde a la necesidad de que el personal de vigilancia de una empresa se mantenga ausente del eventual conflicto colectivo. Si no fuere así, no se comprendería la limitación que la Ley contempla para los vigilantes privados, regidos por el Decreto Ley ya citado.</p> <p>II. La modificación propuesta es definitiva, ya que existía un vacío legal respecto a la forma de calcular los distintos plazos señalados en la Ley. Para una mejor técnica jurídica se sugiere agregar esta definición al texto de alguna norma de carácter general.</p>
---	--	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>III. Derógase el artículo 9º</p>	<p>III. <u>Artículo 9º.-</u> La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de esta ley podrá interpretarse en sentido contrario.</p> <p>Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.</p>	<p>III. La negociación individual, es un derecho irrenunciable, es una garantía de libertad, y demuestra que la autonomía de la voluntad prevalece por sobre toda consideración de grupo, si el trabajador estima que no le satisface aquello a que esto lo lleva.</p> <p>La derogación propuesta, al igual que la restricción contenida en el art. 6º del D. L. 2.200, ya establecida, pugnan, en nuestro concepto, con la norma constitucional de libertad de trabajo, y de libertad de contratación, y es contraria al interés de los trabajadores.</p> <p>Por todo lo anterior, estimamos que no es conveniente la derogación del Art. 9º.</p>
<p>IV. Reemplázase el artículo 13 por el siguiente:</p> <p><u>Artículo 13.-</u> La negociación colectiva podrá tener lugar en una empresa o predio que reúna un mínimo de cinco trabajadores y se</p>	<p>IV.</p> <p><u>Artículo 13.-</u> La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Los sindicatos de empresas o grupos de</p>	<p>IV. En nuestra opinión un pequeño taller, parcela o faena de cualquier naturaleza, con 5 trabajadores, implica una relación y conocimiento personal permanente y directo entre empleador y ese reducido número</p>

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos o grupos de trabajadores que inicien un procedimiento de negociación deberán representar, a lo menos, el 25% del total de la dotación de empresa o predio, no pudiendo reunir, en ningún caso, a menos de cinco personas.

Si la negociación tiene lugar exclusivamente en uno de los establecimientos de la empresa, el porcentaje y los quórum señalados en los incisos precedentes se entenderán circunscritos al número de trabajadores de dicha unidad.

En todo caso, el sindicato o grupo que reúna un mínimo de 250 trabajadores podrá siempre negociar colectivamente, cualquiera sea el porcentaje que este número represente.”.

trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de la empresa o predio, en un número no inferior a 25, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresas que representen el 40% a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25 y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de 25 trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del 50% de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a 8.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de 250 trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

de trabajadores que no hace necesario, y es inconveniente con la representación del interés de cada trabajador con su empleador por otra persona, que no sean las directamente interesadas.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>V. Reemplázase el artículo 19 por el siguiente:</p> <p><u>"Artículo 19.- En las Empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse los 45 ó 40 días anteriores a la fecha de su vencimiento.</u></p> <p>Los trabajadores que no fueren parte en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, <u>podrán participar en la negociación que tenga lugar el vencimiento de cualquiera de ellos.</u></p> <p>Con todo, si ningún contrato colectivo expirare antes de dos años contados desde la suscripción del último instrumento, estos trabajadores podrán presentar el proyecto al término de dicho plazo, con la antelación prevista en el inciso primero."</p>	<p>V.</p> <p><u>Artículo 19.-</u> En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a 30 y 25 días, respectivamente, en el caso de negociación de empresas o predios de menos de 25 trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.</p> <p>Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la</p>	<p>V. La redacción del nuevo artículo 19 propuesta, no nos parece conveniente, por cuanto elimina una clara redacción del texto actual, que hacía del todo evidente el principio de que los beneficios de la Negociación Colectiva no se extiendan a aquellos que no han participado en ella. De la misma forma, como lo señala el proyecto, estamos de acuerdo de que no es conveniente mantener la última parte del actual inciso primero, por cuanto no parece necesario mantener la reducción de plazos, tratándose de empleadores con menos de 25 trabajadores, igual como lo señala el proyecto.</p>
--	---	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>VI. Reemplázase el artículo 20 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 20.</u>- Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.</p> <p>Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por el empleador a las personas a quienes</p>	<p>empresa, con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.</p> <p>Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.</p> <p>VI.</p> <p><u>Artículo 20.</u>- Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.</p> <p>Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por el empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200,</p>	<p>VI. Esta modificación, sólo amplía de 2 a 3 días el plazo que tienen los trabajadores para requerir de la Inspección del Trabajo, para que notifique al empleador el proyecto de contrato, ante su negativa de firmar la copia del proyecto de contrato. Proponemos que el plazo se amplíe a 5 días, ya que tratándose de días corridos y necesitándose la participación de una autoridad administrativa que no trabaje en días feriados, el plazo de tres días podría crear dificultades a los trabajadores.</p>
--	--	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200, de 1978."</p>	<p>de 1978.</p>	
<p>VII. Reemplázase el artículo 26 por el siguiente:</p>	<p>VII.</p>	<p>VII. Esta modificación a la redacción del Art. 26 no nos merece observación.</p>
<p>"Artículo 26.- El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores.-</p>	<p><u>Artículo 26.-</u> El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. y a acompañará los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.</p>	
<p>Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.</p>	<p>El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a 250 trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un</p>	
<p>El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a</p>		

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>250 trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación.- Las partes, de común acuerdo podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario."</p>	<p>mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.</p>	
<p>VIII. Reemplázase el artículo 28 por el siguiente:</p>	<p>VIII.</p>	<p>VIII. La modificación propuesta al art. 28 no nos merece observación.</p>
<p>"<u>Artículo 28.</u> Recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezcan la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones de la presente ley.</p>	<p><u>Artículo 28.</u> Recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezcan la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones de la presente ley.</p>	
<p>La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.</p>	<p>La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.</p>	
<p>Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, la reclamación deberá ser</p>	<p>Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad, la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 12 de esta ley.".

del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a tres ni superior a 8 días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad, la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 12 de esta ley.



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>IX. Reemplázase el artículo 31 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 31.</u> Todo contrato colectivo deberá contener a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.</li> <li>2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.</li> </ol> <p>En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.</p> <p>Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. El periodo de vigencia del contrato.</li> <li>4. La designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de</li> </ol>	<p>IX.</p> <p><u>Artículo 31.</u> Todo contrato colectivo deberá contener a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.</li> <li>2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.</li> </ol> <p>En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.</p> <p>Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. El periodo de vigencia del contrato, y</li> <li>4. La designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de origen el contrato, sí así lo acordaren las partes.</li> </ol>	<p>IX. En atención a que esta disposición establece en forma imperativa, las menciones que debe contener el Contrato Colectivo, consideramos adecuado, como técnica legislativa, eliminar los N° 4 y 5, ya que estas menciones solo se incorporan si las partes lo acuerdan.</p>
---	---	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>origen el contrato, sí así lo acordaren las partes y</p>		
<p>5. La designación de un mediador que debe intervenir en el siguiente procedimiento de negociación, o el acuerdo para establecer como obligatorio este trámite en él, si hubiere consentimiento sobre alguna de estas materias.”.</p>		
<p>X. Reemplázase el artículo 32 por el siguiente:</p>	<p>X.</p>	<p>X. La modificación al art. 32 propuesto introduce un nuevo inciso 2º, que señala</p>
<p>"<u>Artículo 32.</u> Los contratos colectivos y los fallos arbitrales que pongan término a una negociación sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte en ella y tendrán una duración no inferior a dos años.</p>	<p><u>Artículo 32.</u> Las estipulaciones de los contratos colectivos y los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.</p>	<p>que cuando el Contrato Colectivo se suscriba en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del art. 49, su duración se limitará a sólo 6 meses, plazo este último, que actualmente, es de dos años.</p>
<p>Con todo, si el contrato se suscribiere en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, su duración se limitará a seis meses.</p>	<p>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.</p>	<p>En atención a que esta misma modificación se introduce al art. 49, señalaremos nuestras observaciones al referirnos a ésta, en el punto XIV de este informe.</p>
<p>La vigencia de estos instrumentos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato o del fallo anterior.</p>	<p>Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de</p>	
<p>Sin embargo, si se</p>	<p>contrato o de</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre o el fallo que se dicte con posterioridad tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del primero, de constitución del compromiso, o de la designación del árbitro, según correspondiere, 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.</p>	<p>constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior.</p>	
<p>Toda estipulación en contrario adolecerá de nulidad absoluta."</p>	<p>Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.</p>	
<p>XI. Reemplázase el Título IV por el siguiente:</p>	<p>XI.</p>	<p>XI. Esta es, talvez una de las principales modificaciones que contiene el proyecto de ley y que se refiere a la intervención de un tercero en calidad de mediador en el procedimiento de negociación colectiva. La actuación de un mediador, es por regla general, producto de la voluntad de ambas partes, salvo en los dos casos que contempla el presente artículo del proyecto, en las cuales esta mediación tiene el carácter de obligatoria.</p>
<p>"TITULO IV"</p>	<p>TITULO IV</p>	
<p>"De la Mediación"</p>	<p>De la Mediación</p>	
<p>"<u>Artículo 34.-</u> En cualquier estado del procedimiento de negociación, las partes podrán acordar libremente la designación de un mediador.</p>	<p><u>Artículo 34.-</u> En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.</p>	
<p>Con todo la mediación será obligatoria en las siguientes situaciones:</p>	<p>El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.</p>	
<p>a) Cuando así lo solicitare cualquiera de las partes una vez transcurridos diez días contados desde</p>		

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

la respuesta del empleador, sin que se hubiere llegado a acuerdo, y

b) Cuando las partes hubieren designado al mediador en el contrato colectivo que se extingue, o hubieren acordado en este último someter el nuevo procedimiento a mediación, casos en los cuales ésta deberá iniciarse a más tardar una vez transcurrido el plazo a que se refiere la letra anterior."

En el informe técnico del proyecto de la ley se expresa que esta modificación resulta conveniente, por cuanto la mediación puede ser un valioso mecanismo de entendimiento entre las partes, y, además, porque el mediador puede formular proposiciones más objetivas. Asimismo, este mecanismo tiene por objeto producir un acercamiento de las partes durante la primera etapa del procedimiento, en el que no existe un esfuerzo para lograr o llegar a un acuerdo.

Estimamos que la intervención de un tercero extraño a las partes en un procedimiento de negociación colectiva no producirá los efectos buscados por las autoridades del Ministerio del Trabajo, sino que por el contrario, producirá un entorpecimiento y una distorsión en las fórmulas acostumbradas de negociación.

En efecto, en toda la negociación, y especialmente en las

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

negociaciones colectivas las partes no otorgan en principio todo lo que en definitiva están dispuestas a dar. El empleador sabe que si de partida ofrece todo lo que puede entregar, corre el riesgo de quedar sin otra fórmula de solución para las etapas finales, por lo que no tiene interés en apurar el procedimiento. Por su parte, los trabajadores saben que los empleadores siempre se guardan algún punto o beneficio, que le ofrece en las etapas finales con el objeto de lograr el acuerdo, porque tampoco tiene intención de apurar la negociación y esperan siempre el final del procedimiento para agotar los mecanismos de presión que le franquea la ley. (votación de la huelga, etc. ).

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

"Artículo 35. En los casos de mediación obligatoria las partes podrán elegir libremente al mediador, o designarlo mediante sorteo, dentro de la Nómina Nacional a que se refiere el artículo siguiente."

"Artículo 35-A. Corresponderá al Cuerpo Arbitral formar y mantener una Nómina Nacional de Mediadores.

Esta Nómina se integrará por provincias, de acuerdo al número de empresas, predios o establecimientos que estén ubicados en ellas.

"Artículo 35 B.- Para ser integrante de la Nómina Nacional se requerirá tener experiencia en el área laboral.

Se entenderá que reúne tal experiencia la persona que tenga un título profesional o técnico y que se haya desempeñado en una actividad relacionada con dicha área por un lapso de cinco años, a lo menos."

Artículo 35.- El mediador tendrá un plazo máximo de 10 días, contado desde la notificación de su designación, para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

Por esta razón la intervención de un tercero extraño en la negociación en plena etapa de trato directo no producirá los efectos buscados por las autoridades, sino que por el contrario, es un hecho probado que trae consigo una polarización en las posturas tanto del empleador, quien va a ofrecer menos y del trabajador, quienes solicitarán más debido a que como es tradicional, los mediadores siempre

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

adoptan fórmulas intermedias.

Existen otros inconvenientes de orden práctico que son los siguientes:

1. Se estima que es imposible que la autoridad cuente con los cientos de mediadores idóneos e imparciales distribuidos a lo largo del país. Por esta vía se puede nuevamente caer en la mediación de la autoridad administrativa, con las deficiencias y peligros que ella trae consigo.

2. Es posible que una persona pueda mediar en una negociación colectiva de una empresa de cierta importancia, cuando en la práctica desconoce en forma absoluta su realidad económica, financiera y otras series de variables que es necesario tener presente en este tipo de negociaciones, sobre todo si la actividad de la empresa se desenvuelve en un esquema económico de libre competencia.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

3. Todo mediador ofrece fórmulas de arreglo en un conflicto. En un procedimiento de negociación colectiva estas fórmulas serán generalmente rechazadas por las partes, pues aún quedan instancias que agotar, como la última oferta o la votación de la huelga, las que obviamente serán usadas por las partes para conseguir sus objetivos. Lo anterior demuestra en la práctica la poca o ninguna utilidad práctica que tendrá el mecanismo de mediación obligatoria.

4. La experiencia de siete años de aplicación del Decreto Ley N° 2758 nos enseña que jamás se ha utilizado el mecanismo de la mediación. Si este fuere un medio eficaz, sin duda alguna que en más de una ocasión se hubiere recurrido a él, lo que reiteramos tenemos entendido que no ha ocurrido nunca.



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

"Artículo 35-C. Los mediadores durarán tres años en ejercicio de sus funciones, pudiendo renovarse su designación por otros periodos.

Cesarán en sus funciones:

a) Por el vencimiento del plazo previsto en el inciso anterior.

b) Por renuncia presentada ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

c) Por remoción acordada por el Consejo Directivo de dicho Cuerpo, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes, se incapacitare físicamente o tuviere mal comportamiento.

Se entenderá que existe notable abandono cuando el mediador no hubiere aceptado injustificadamente oficiar como tal durante un año calendario, habiéndosele encomendado tres gestiones, a lo menos. Lo mismo se entenderá cuando reiteradamente el mediador no evacue en forma oportuna el informe de su gestión.

d) Por haber incurrido en inhabilidad sobreviniente,

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

en conformidad a lo dispuesto en el artículo 41.”.

"Artículo 35-D. El mediador que fuere removido de sus funciones por aplicación de la letra c) del artículo precedente podrá reclamar al juzgado de letras del trabajo correspondiente a su domicilio dentro del plazo de cinco días hábiles contados de la notificación por cédula del acuerdo que lo remueve.

La reclamación será conocida por el tribunal, sin forma de juicio, con informe del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.”.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

"Artículo 35-E. No podrán integrar la Nómina Nacional las personas contempladas en el artículo 41."

Artículo 35-F. Los aranceles de los mediadores que deban participar obligatoriamente en un procedimiento de negociación colectiva serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Su pago será de cargo de las partes, por mitades."

Artículo 35-G. Reclamada su intervención en un procedimiento de negociación colectiva, el mediador deberá excusarse de actuar en ella cuando tuviere interés directo o indirecto en sus resultados."

"Artículo 35-H. Si una de las partes solicitare la mediación en conformidad a la letra a) del artículo 34, la Inspección del Trabajo citará a un comparendo para la designación del mediador.

El comparendo se celebrará en cualquiera de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud y tendrá lugar en cualquiera de las

5.- Finalmente, uno de los principios fundamentales del esquema de negociación colectiva del Decreto Ley N° 2758, es que ella se radica en el seno de la empresa pues de esta manera es posible lograr que los trabajadores obtengan una remuneración que siendo justa, se adecue a su productividad. Estimamos que la intervención de un tercero extraño a las partes en la negociación, que desconoce en forma absoluta la realidad de la empresa, puede llevarlo a hacer proposiciones de arreglo que no puedan ser aceptadas por la empresa, pues corre el riesgo de quedar fuera de mercado. En estas circunstancias, no cabe duda alguna que la intervención del mediador, lejos de constituir un mecanismo integrador de la negociación, será más bien un elemento disociador que provocará frustración y malestar de las partes.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

partes que asista. Con todo, si no concurriere aquella que solicitó la mediación, se la tendrá por desistida de su petición.

Producida su designación por acuerdo directo entre las partes o, en su defecto, por sorteo, la inspección deberá notificar de la misma al mediador.

Si la mediación hubiere sido acordada en el contrato colectivo que vence, se procederá a la designación del mediador en la forma señalada precedentemente, a solicitud de cualquiera de las partes o, aún, de oficio por la Inspección. No obstante, si el mediador estuviere designado en el contrato, este organismo sólo procederá a notificarle su nombramiento."

"Artículo 35-I. El mediador tendrá un plazo de diez días para desempeñar su gestión. Dicho término sólo podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. Con todo, en los casos a que se refieren las letras a) y b) del artículo 34, la mediación deberá terminar antes del día correspondiente a la votación de la huelga."

En conclusión y por todas estas razones no parece aconsejable modificar el mecanismo de mediación en la forma propuesta por las autoridades del trabajo, ya que no sólo producirá los efectos deseados, sino que por el contrario, puede convertirse en un factor que agudice los conflictos.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

"Artículo 35-J. Si al término de los plazos previstos en el artículo anterior las partes no hubieren llegado a acuerdo, el mediador pondrá término a su gestión y les presentará un informe. En él deberá dejar constancia de la proposición última que les hubiere formulado y de la aceptación o rechazo que a su respecto hubieren manifestado.

Una copia de este informe deberá ser enviado por el mediador a la Inspección del Trabajo en el plazo de tres días contado desde la entrega a las partes."

"Artículo 35-K. Si la mediación terminare sin acuerdo de las partes, se entenderá, para los efectos de los artículos 50, 50-A y 51, que la proposición del mediador que hubiere sido aceptada por el empleador constituye su última oferta."

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

XII. Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:

"Artículo 38. En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurrido 45 días desde la presentación del proyecto de contrato, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro del tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Sin embargo, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier tiempo concurrir a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro."

XII.

Artículo 38.- En los casos de arbitraje obligatorio, rechazada la última oferta del empleador por la Comisión Negociadora o vencido el plazo de vigencia del contrato anterior o la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 49, sin que se hubiere suscrito el contrato colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, para el solo efecto de proceder a la designación del árbitro, el que se celebrará con cualquiera de las partes que asista.

De dicho comparendo se levantará acta en que se dejará constancia de la designación del árbitro y de las últimas proposiciones de las partes.

Sin embargo, las partes de común acuerdo podrán concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

XII. La modificación propuesta al Art.38 no nos merece observación alguna.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>XIII. Reemplázase el artículo 48 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 48.</u> Sería aplicable a los fallos arbitrales lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso."</p>	<p>XIII.</p> <p><u>Artículo 48.-</u> Será aplicable a los fallos arbitrales lo dispuesto en los artículos 31,32 y 33.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.</p>	<p>XIII. No nos merece observación la modificación propuesta al Art. 48, salvo, de dejar constancia del error de transcripción en el proyecto del verbo que inicia el Art. "Sería" por "Será". Además, de acuerdo a lo observado en el número 10, respecto al nuevo inciso 2º del Art. 32, de aceptarse nuestra proposición, la referencia en este Art. 48, sería al inciso 3º del Art. 32.</p>
<p>XIV. Reemplázase el artículo 49 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 49.</u> Si llegada la fecha del término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar su vigencia y continuar las negociaciones.</p> <p>La Comisión Negociadora podrá exigir al empleador en cualquiera oportunidad durante el procedimiento de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.</p>	<p>XIV.</p> <p><u>Artículo 49.</u> Si llegada la fecha del término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar su vigencia y continuar las negociaciones.</p> <p>La Comisión Negociadora podrá exigir al empleador en cualquiera oportunidad durante el procedimiento de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia</p>	<p>XIV. De acuerdo con la actual legislación, los trabajadores, en cualquier momento de de la negociación colectiva, puede exigir al empleador la suscripción de un contrato colectivo en las mismas condiciones que el contrato vigente (o que acaba de expirar, sí ya se hizo efectiva la huelga) excluyendo la reajustabilidad. El empleador no se puede negar a esta suscripción y el contrato colectivo tiene una duración mínima de dos años. El proyecto de ley modificando esta disposición, propone que el contrato</p>

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de seis meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la Comisión Negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

Lo dispuesto en los tres incisos precedentes se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 50-A.”.

y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la Comisión Negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

colectivo que se celebre, en estos casos, tenga una duración de 6 meses.

No nos parece conveniente esta modificación por las siguientes circunstancias:

a) Puede ser altamente conveniente para los trabajadores ejercer la facultad que les otorga el inciso 2º del artículo 49 que es la disposición que contempla la situación comentada, si con ello logran alterar el período de negociación de la empresa en términos tales que la obliguen a negociar en épocas que se deben descartar y en las cuales una huelga, por ejemplo, puede significar un descalabro de magnitudes. El legislador del texto actual de la ley ha reglado la materia señalando que en la empresa debe haber un sólo período de negociación, ha arbitrado todas las medidas para que los proyectos de contratos colectivos se tramiten



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

conjuntamente, y ha permitido al empleador vetar algunas fechas de negociación, reconociendo con ello que la legitimidad del interés colectivo no significa dejar en el desamparo a la empresa que es la que al fin y al cabo, otorga la fuente de trabajo.

El proyecto al establecer que el contrato colectivo tenga una duración de seis meses, permite potencialmente que se desordene toda la negociación colectiva, con el sólo propósito de que la huelga encuentre al empleador en su peor momento. Se rompería así el equilibrio en las posiciones relativas de las partes que la ley actualmente se ha cuidado de resguardar.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

b) Merece consideración también, la circunstancia de que, después de haber estado negociando 45 días, más otros posibles 60 de una huelga, se llegue a un contrato colectivo que durará solo 6 meses. Agréguese además que la nueva negociación colectiva se inicia entre los 45 y los 40 días anteriores al vencimiento de este plazo de seis meses. Todavía más, puede suceder que en esta nueva negociación tampoco haya un acuerdo y los trabajadores vuelvan a exigir el derecho del artículo 49 y habrá otro contrato por seis meses.

La innovación que se propone es sumamente delicada. En primer lugar porque en el hecho desvirtúa principios sustentados por la misma legislación de negociación colectiva; enseguida, porque altera las reglas del juego según las cuales las empresas han estado negociando desde que se aplica esta

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

		<p>legislación en el país, con todas las consecuencias que ello significa, y finalmente, porque desequilibra las posiciones de las partes al entregar un poder desmesurado a los trabajadores, los que podrían ejercer el derecho del artículo 49, en forma de negociar en el peor momento para la empresa, es decir, cuando esencialmente está dedicada a producir y cuando cualquier paro puede significar una grave alteración de las actividades de la empresa, en perjuicio, tanto de la fuente de trabajo, como de la comunidad.</p>
<p>XV. Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 50.</u> Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;</p> <p>b) Que el día de la</p>	<p>XV.</p> <p><u>Artículo 50.</u> Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;</p> <p>b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de</p>	<p>XV. Las modificaciones que se proponen al Art. 50, en cuanto ella se refiere a adecuarlo a las modificaciones propuestas al Art. 19, y al aumento de algunos plazos de 3 a 5 días, no nos merecen observaciones. Si nos merece observaciones, la derogación que se propone del inciso 4º que se refiere a lo que debe entender se</p>

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>votación esté comprendido dentro de los 5 últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o, en el caso de no existir éstos, dentro de los 5 últimos días de un total de 40 contados desde la presentación del proyecto, y</p>	<p>los tres últimos días de vigencia del contrato o del fallo anterior, o en el evento de no existir éste, dentro de los tres últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores;</p>	<p>por "última oferta" u oferta vigente del empleador", concepto éste que se incorpora con modificaciones sustanciales, en el nuevo art. 50-A, que se propone en el proyecto, y al cual nos referiremos en el punto XVI.</p>
<p>c) Que las partes no hubieren convenido someter la negociación a arbitraje.</p>	<p>c) Que las partes no hubieren convenido en someter en el asunto a arbitraje.</p>	<p>Al respecto cabe recordar que este inciso 4º, fue introducido al art. 50 por D. L. 3355 de 1980, que introdujo ya, ajustes técnicos al D.L. sobre Negociación Colectiva.</p>
<p>Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.</p>	<p>Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con tres días hábiles laborales de anticipación.</p>	<p>Como puede apreciarse de su texto actual, la ley exclusivamente está definiendo lo que se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, señalando exclusivamente dos requisitos para que ésta tenga tal calidad:</p>
<p>Si la votación no se efectuare en la oportunidad que correspondiere, se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, faculta esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.</p>	<p>Si la votación no se efectuare en la oportunidad que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el último día en que debió procederse a la votación.</p>	<p>1) Que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora, y 2) Que la copia de ella se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva. La ley no limita el número de últimas ofertas que pueda</p>
<p>Sí la votación no se hubieren llevado a efecto</p>	<p>Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

por causas ajenas a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella."

por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles laborales para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la inspección del Trabajo respectiva.

haber si no, que señala precisamente cuál debe entenderse como la última.

Si la Comisión Negociadora se negara a recibir la última oferta del empleador, éste, de acuerdo al procedimiento que se señala en el inciso 2º del art. 20 del decreto ley 2758, podrá presentarlo directamente a la Inspección del Trabajo y solicitar que este organismo le notifique esta última oferta a la Comisión Negociadora. El procedimiento señalado en esta disposición legal, es aplicable también cuando es el empleador el actuante de acuerdo con el inciso 2º del art. 27.

Esta facultad de modificar por parte del empleador su última oferta, una vez declarada la huelga, es de la naturaleza propia de la negociación colectiva, por el efecto económico que ella tiene y por que la ley misma es una adecuación armónica al sistema de

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

economía social de mercado.

Esta facultad de modificar por parte del empleador su última oferta, una vez declarada la huelga, es de la naturaleza propia de la negociación colectiva, por el efecto económico que ella tiene y por que la ley misma es una adecuación armónica al sistema de economía social de mercado.

Nadie puede pretender que la huelga no crea un perjuicio económico evidente a la empresa que la sufre, y sobre este supuesto, no puede pretenderse que sí a una parte se le ha producido un desmedro económico, deba mantener una oferta que precisamente efectuó para una continuación normal de su producción oferta que hizo precisamente para evitar la situación de huelga. Es evidente también, que los trabajadores para hacer efectiva la huelga, han rechazado por

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

mayoría la última oferta formulada por el empleador.

Este argumento encuentra su fundamento en el considerando sexto de la exposición de motivos de este Decreto Ley N° 2758 que señala textualmente:

“Que el proceso de negociación tiene por naturaleza la finalidad de evitar conflictos o facilitar su solución, lo que requiere, además que aquel sea responsable e integrador, con cuyo objeto es preciso que las partes puedan convenir mecanismos de mediación y arbitraje de modo que el recurso de la huelga sólo se adopte en casos en que sea imposible lograr una solución, con los riesgos consiguientes para empleadores y trabajadores”.

De esta manera el legislador manifiestamente expresa que la decisión de hacer efectiva la huelga por parte de los trabajadores entraña un riesgo para éstos,

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

riesgo que no sólo se circunscribe de acuerdo al contexto de este decreto ley a no percibir remuneración durante los días que estén en huelga, puesto que tal efecto en sí mismo no es un perjuicio.

En efecto, la remuneración es una consecuencia del servicio prestado, y en el caso de huelga tal servicio no se presta, luego la remuneración ni siquiera se devenga. No nace en ningún momento la obligación del empleador de pagarla, y de consiguiente nadie podría expresar que el trabajador pierde su remuneración por motivo de la huelga, ya que no la ha ganado, ni siquiera ha tenido un principio de derechos sobre ella.

Este es el sistema, totalmente consecuente con el esquema legal, que contempla el Decreto Ley 2758, en relación con los efectos de la huelga para las partes, y que estimamos debe mantenerse.



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

XVI. Agrégase a continuación del art.50, el siguiente art. 50-A:

"Artículo 50-A Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador la última respecto de la cual exista constancia escrita de que fue recibida en la Inspección del Trabajo respectiva.

La última oferta se entenderá subsistente aún en el caso de hacerse efectiva la huelga, y hasta el término de la negociación.

Estimamos además, que no existe duda alguna en el texto expreso del Decreto Ley 2758 como de su contexto, sobre el derecho del empleador a modificar su última oferta, tanto hacia arriba o hacia abajo, de la que haya propuesto. Por la misma razón, rechazamos la supuesta duda de interpretación que se menciona en el mensaje del proyecto y en el informe técnico.

XVI. El proyecto propone agregar un nuevo art. 50-A, que en su parte sustancial señala que "la última oferta se entenderá subsistente, aún en el caso de hacerse efectiva la huelga, y hasta el término de la negociación". El mensaje del proyecto funda esta modificación, como ya se hizo referencia en el punto anterior, en la circunstancia de que con ella se aclara la duda suscitada actualmente en relación a la supervivencia de dicha oferta, una vez

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

Con todo, cesará su vigencia si la negociación fuere sometida a arbitraje.".

que ha sido rechazada por los trabajadores; estimándose necesario que ella sea vinculante para el empleador, con el objeto de facilitar la conclusión del proceso de negociación.

Esta disposición guarda estrecha relación con la modificación propuesta al art. 54 del decreto ley, modificación que en su inciso 3º señala: "Si el empleador formulare un nuevo ofrecimiento" éste no podrá ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiere votado la huelga".

Al respecto, es oportuno tener presente el considerando tercero del D. L. vigente que señala que las disposiciones que regulen la negociación colectiva deben evitar que los resultados de esta negociación perjudiquen legítimos derechos de terceros". Este enunciado no se armoniza con la modificación que se propone introducir al art. 50, ya que se niega absolutamente

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

el efecto económico que sobre la empresa produce el estado de huelga. Se pretende eliminar el riesgo que implica hacer efectiva la huelga y que lo reconoce la ley mencionada en el considerando sexto en que se funda dicha ley, como ya antes se ha señalado.

Hasta ahora, nuestra experiencia, nos ha mostrado que las empresas han actuado seriamente en cuanto a que las proposiciones de contrato colectivo que formulan estén acordes con la productividad que entrega el trabajador y con la rentabilidad de lo empresa, y con los análisis de mercado durante el período de vigencia del contrato colectivo. Tratan las empresas de que su última oferta sea la mas cercana posible a la solución última que pueda tener la negociación colectiva, ya que una vez votada la huelga, y antes de hacerla efectiva, no pueden las empresas hacer aparecer recursos extraordinarios, para

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

impedir que el trabajador la haga efectiva. La empresa que no hiciere esto, se va a ver enfrentada a futuro a que no se le crea durante el período de negociación, ya que el trabajador se convencerá de que ese empleador solamente entiende de soluciones contra una votación efectiva de huelga o contra la huelga misma como un hecho.

La realidad, que estadísticamente puede demostrar la propia Dirección del Trabajo, señala que el número de huelgas es ínfimo, en relación con el número de negociaciones colectivas, y ello se debe precisamente a que las empresas han tomado generalmente con seriedad la negociación colectiva y se hace demostración clara de su interés de no arriesgar el mercado a través de una huelga que sus trabajadores hagan efectiva. En un mercado competitivo, la huelga termina siendo nefasta para la empresa, por el

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

riesgo de la sustitución de sus productos por otros. Por lo demás, es el mismo riesgo que asume el trabajador al hacer efectiva la huelga, de ser sustituido por otro que el empleador contrate para mantener su producción.

La modificación que se intenta introducir de ser acogida, traería necesariamente el desinterés del empleador de negociar activamente durante el período anterior a la votación de su última oferta, y esta última oferta sería lo mínimo que pudiera ofrecer, precisamente para afirmar márgenes de solución, una vez votada la huelga o hecha ésta efectiva.

Por la misma razón anterior, el sistema que pretende crearse va a impedir los acuerdos prematuros, a que el trabajador y sus asesores necesariamente van a reflexionar que más les conviene votar efectivamente la huelga, y hasta

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

hacerla efectiva, ya que la ley les ha eliminado el riesgo de tal decisión.

Por otro lado el mercado de mano de obra vigente en el período de la negociación es flagrantemente violado con estas disposiciones. Se desconoce totalmente el principio de la competitividad de los productos, bienes y servicios. Se legisla contra el sistema económico que se encuentra en aplicación. Le hace recaer, en definitiva, sobre el consumidor el costo de la huelga, consumidor que también se dice proteger en uno de los considerandos que sirven de fundamento al Decreto Ley N° 2.758. Por último, se menosprecia la necesidad de trabajo del cesante y de quién empieza a solicitar trabajo por primera vez.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>XVII. Reemplázase el artículo 51 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 51.</u> La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.</p> <p>Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.</p> <p>Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.</p> <p>El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente, no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.</p> <p>Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo 50, deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en</p>	<p>XVII.</p> <p><u>Artículo 51.-</u> La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un Ministro de Fe.</p> <p>Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.</p> <p>El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.</p> <p>Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndole llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.</p> <p>Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la</p>	<p>XVII. No nos merece observaciones la modificación propuesta al Art. 51, que se limita a aumentar un plazo de 3 a 5 días, en concordancia con la modificación propuesta al Art. 50.</p> <p>Proponemos además, que se modifique el inciso 3º en el sentido de que los votos deberán estar ya impresos con las expresiones: "Acepto la última oferta del empleador", y "Voto por la huelga". Esta modificación se sugiere a fin de velar por el secreto de la votación, ya que de esta manera el trabajador sólo debería indicar su preferencia, mediante una sola marca al frente del texto ya impreso. El costo de estos votos podría ser de cargo de la empresa</p>
--	---	--

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

En el mismo plazo señalado en el inciso precedente deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo, por cualquiera de las partes, una copia de la última oferta del empleador, salvo si ésta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo."

XVIII. Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

"Artículo 52. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el día en que se efectuó la

Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles anteriores al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

XVIII.

Artículo 52.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el día en que se efectuó la votación.

XVIII. No nos merece observación la modificación propuesta al Art. 52.



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>votación.</p> <p>XIX. Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 53.</u> Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada correspondiente al tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, o al día siguiente hábil, si aquel fuere domingo o festivo. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.</p> <p>Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse</p>	<p>XIX.</p> <p><u>Artículo 53.-</u> Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al tercer día hábil siguiente a la fecha de su aprobación, pudiendo prorrogarse de acuerdo con el empleador este plazo por otros 5 días hábiles.</p> <p>Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.</p> <p>Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores</p>	<p>XIX. No nos merece observación la modificación propuesta al Art. 53, ya que determina con exactitud cuando deberá hacerse efectiva la huelga. Además, con el fin de hacer compatible esta disposición con las modificaciones introducidas a los Art. 50 y 51, el plazo de 3er. día para hacer efectiva la huelga, debería ampliarse a 5.</p>
---	---	---

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>efectiva la huelga.</p> <p>Se entenderá que ésta no se hizo efectiva si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuare prestando servicios."</p>	<p>involucrados en la negociación continuaren laborando.</p>	
<p>XX. Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:</p>	<p>XX.</p>	<p>XX. La modificación propuesta introduce un nuevo inciso al Art. 54, en concordancia con el propuesto nuevo Art. 50-A, a que nos referimos en el N° 16,</p>
<p>"<u>Artículo 54.</u> Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora podrá, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la última oferta del empleador, sobre un nuevo ofrecimiento por escrito que éste formule, o sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje. Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el 10%, a lo menos, de los trabajadores involucrados en la negociación.</p>	<p><u>Artículo 54.-</u> Declarada la huelga o durante el transcurso de ella, la Comisión Negociadora sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, o un 10% de los trabajadores involucrados en la negociación, podrán convocar a otra votación, a fin de pronunciarse sobre el último ofrecimiento efectuado por el empleador durante el transcurso de la negociación colectiva o para someter el asunto a arbitraje. Las decisiones deberán adoptarse por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.</p>	<p>54, en concordancia con el propuesto nuevo Art. 50-A, a que nos referimos en el N° 16, estableciendo que "<u>si el empleador formulare un nuevo ofrecimiento, éste no podrá ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiera votado la huelga</u>". Reproducimos íntegramente, con respecto a esta modificación, las observaciones hechas en el N° 16, y que nos llevan a solicitar el rechazo de esta modificación.</p>
<p>Las decisiones que al respecto se adopten deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores sujetos al procedimiento de negociación.</p>	<p>Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus</p>	

INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>Si el empleador formulare un nuevo ofrecimiento, éste no podrá ser inferior a la última oferta contra la cual se hubiere votado la huelga.</p>	<p>labores, en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.</p>	
<p>Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.</p>	<p>Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un Ministro de fe, si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a 250.</p>	
<p>Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que correspondiere, pero no será obligatoria la presencia de un Ministro de Fe si el número de trabajadores involucrados en la negociación fuere inferior a 250."</p>		
<p>XXI. Reemplázase el artículo 60, por el siguiente:</p>	<p>XXI.</p>	<p>XXI. Las disposiciones actualmente vigentes</p>
<p>"<u>Artículo 60.</u> Una vez transcurridos 30 días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.</p>	<p><u>Artículo 60.-</u> Una vez transcurridos 30 días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.</p>	<p>contemplan este reintegro después de 30 días de huelga. Ello, con la garantía de mantener al trabajador las condiciones del contrato anterior.</p>
<p>El retiro se entenderá producido por el solo</p>	<p>Se entenderá producido el retiro, por el sólo hecho de reintegrarse al trabajo y negociar directamente con el</p>	<p>El nuevo proyecto de ley cambia también, esta disposición,</p>

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.</p>	<p>empleador las condiciones de trabajo individuales.</p>	<p>estableciendo un nuevo "piso" y otorgando a esos trabajadores el derecho a reincorporarse durante la huelga, con las garantías y niveles de remuneraciones formulados en la última oferta que hubiere efectuado el empleador.</p>
<p>El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre y, si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en la última oferta que hubiere efectuado en conformidad al artículo 50-A, o en un nuevo ofrecimiento que hubiere efectuado en conformidad al inciso primero del artículo 54, siempre que este último se encontrare vigente.</p>	<p>El empleador deberá aceptar el reintegro del trabajador y si no acordare con él nuevas condiciones contractuales, regirán las estipulaciones contenidas en el contrato anterior.</p>	<p>Los efectos de esta nueva disposición, obviamente, también implican un desestímulo al trabajador para aceptar la última oferta del empleador, anterior a la huelga.</p>
<p>Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de los dispuestos en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.</p>	<p>Será aplicable, además, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.</p>	
<p>Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se</p>	<p>Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior, sólo podrán participar en un nuevo proyecto de contrato en las oportunidades a que se refiere los incisos segundo y tercero del artículo 19.</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19.”.</p>		
<p>XXII. Reemplázase el artículo 62 por el siguiente:</p>	<p>XXII.</p>	<p>XXII. El proyecto de ley, como se observa de la comparación del texto del Art. 62,</p>
<p>"Artículo 62. Si transcurrieren 60 días desde la iniciación de la huelga sin haberse llegado a acuerdo entre las partes, los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores.</p>	<p><u>Artículo 62.-</u> Los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos.</p>	<p>deroga completamente la disposición anterior, que establecía que los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se encenderán renunciados voluntariamente. La modificación propuesta altera este efecto, por la obligación del trabajador de reintegrarse a sus labores, transcurridos 60 días desde la iniciación de la huelga. La norma actual del Art. 62 del D.L.2.758 dio lugar, desde su dictación, a objeciones, pues se la exhibía como restricción al derecho de huelga.</p>
<p>En tal caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 49, con excepción de su inciso primero</p>	<p>No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

La solución propuesta en el proyecto lleva a un desarrollo y consecuencias, seguramente contrarios al espíritu del legislador, que conducirán a estimular la huelga y su prolongación.

A este efecto, basta tener presente lo siguiente:

Bajo la nueva norma, los trabajadores podrán mantenerse en huelga por 60 días, sin nada que perder, excepto sus retribuciones por la ausencia al trabajo, ya que conservarán en todo caso el nivel de remuneraciones que tenían al iniciarse la huelga; y si así lo deciden, incluso un nivel superior de remuneraciones y reajustes, si optan por volver al trabajo con la última oferta del empleador, que generalmente, contempla las óptimas posibilidades de mejoramiento, dentro del ánimo de evitar la huelga.

La obligación de volver al trabajo que establece la

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

disposición del proyecto referido, no tiene alcance real alguno, pues difícilmente una empresa, sobre todo si es de dotación importante, podrá poner término al contrato colectivo de todos sus dependientes, resultando así tan teórica e ilusoria como es el actual Art. 60. Lo anterior, con el agravante de que en este caso, aún cuando la terminación colectiva de los contratos de trabajo fuere posible, ella no se podrá hacer efectiva pues la decisión del empleador se verá obstruida por las múltiples causales de inamovilidad contempladas en la legislación vigente. Entre tales causales de inamovilidad, cabe mencionar las siguientes: enfermedad, fuero sindical, nuevo fuero que establece el proyecto para la Comisión Negociadora, e incluso, alegación de inamovilidad por existir negociación colectiva vigente, ya que este fuero expira

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

sólo con la terminación de la Negociación y el nuevo Art. 62, a que nos estamos refiriendo, no pone término a esa negociación después de 60 días de huelga. Sólo se limita a ordenar que los trabajadores se reintegren a sus labores y a abrirles nuevamente la opción a un contrato colectivo forzado, facultad que la Comisión Negociadora laboral podrá o no ejercer, dejándose así a su voluntad poner término a la negociación colectiva o mantenerla pendiente indefinidamente. Esto, con los efectos que es de imaginar y entre ellos, la inamovilidad también definida.

Todo agregado a la circunstancia de que esa terminación de contrato daría lugar a numerosos juicios para sostener que la terminación del contrato es injustificada y, normalmente, originaría gran presión sindical y política contra el despido. La



## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

posibilidad de despido frente a la no reincorporación de los trabajadores, se hace aún más ilusoria si se tiene en cuenta que en la mayor parte de los contratos colectivos la indemnización por años de servicio se paga aún en caso de que la terminación del contrato sea legalmente justificada como sería el caso de ausencia al trabajo.

De este modo, el hipotético derecho que, de acuerdo al proyecto de ley referido tendría el empleador para determinar los contratos si los trabajadores no se reincorporan a los 60 días de huelga, resultará no sólo ilusorio, sino imposible de ejercer, pues implicará pagar indemnizaciones por años de servicio de una sola vez a todos los trabajadores, en ciertos casos miles, que obviamente, ninguna empresa está en condiciones económica, financiera o racional a afrontar. Baste recordar que en empresas antiguas las provisiones por

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>XXIII. Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:</p> <p>"<u>Artículo 64.</u> Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta la terminación de la negociación por alguna de las otras causas previstas por la ley.</p> <p>El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.</p>	<p>XXIII.</p> <p><u>Artículo 64.- Artículo 64.</u> Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de convenio hasta la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral o hasta transcurrido 60 días de iniciada la huelga, según fuere el caso.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior.</p>	<p>indemnización son a veces iguales o mayores que los activos. Y han sido con un número ilimitado de retiros.</p> <p>XXIII. No nos merece observación la modificación propuesta al Art. 64, que otorga a los trabajadores que señala un fuero de inamovilidad por 30 días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación.</p> <p>Salvo en el evento que transcurrido los 60 días de huelga no se incorporarán a su trabajo, de aprobarse la modificación propuesta al Art. 62, caso en el cual no debería existir esta prorroga del fuero.</p>
---	--	---

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior."

XXIV. Artículo 2º.  
Reemplázase el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, de 1979, por el siguiente:

"Artículo 11.  
Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de las actividades del arbitraje obligatorio y de la mediación en la negociación colectiva, y por regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;

b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;

c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar

XXIV. TEXTO ACTUAL DEL D. L. 2.977 DE 1979.

Artículo 11.-  
Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;

b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;

c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la Nómina Nacional;

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

la Nómina Nacional, y de la experiencia en el área laboral de los postulantes a la Nómina Nacional de Mediadores;

d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral y de la Nómina Nacional de Mediadores;

e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral y de la Nómina Nacional de Mediadores, en los casos señalados por la ley;

f) Designar un Secretario Ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente;

g) Crear y mantener la Nómina Nacional de Mediadores, establecida por el decreto ley N° 2.758 de 1979, y supervigilar el desempeño de los mediadores;

h) Dictar las normas relativas a su propio funcionamiento, al del

d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;

e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 5°;

f) Designar un Secretario Ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente;

g) En general ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su propio funcionamiento.

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

<p>Cuerpo Arbitral y al de la Nómina a que se refiere la letra precedente, e</p>		
<p>i) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido.".</p>		
<p><u>XXV. ARTÍCULOS TRANSITORIOS</u></p>	<p><u>XXI. ARTICULOS TRANSITORIOS</u></p>	
<p><u>Artículo 1º.</u> Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.</p>	<p><u>Artículo 1º.-</u> La primera Nómina Nacional de Arbitros a que se refiere el artículo 13 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, será designada por el Presidente de la República, mediante uno o más actos administrativos, hasta completar el número total de sus integrantes, determinado mediante el decreto supremo N° 257, de 19 de Noviembre de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.</p>	
<p>Con todo, será aplicable a dichas negociaciones la modificación introducida al artículo 62 del citado cuerpo legal.</p>	<p>Asimismo, la calificación de la suficiencia del requisito señalado en la letra c) del artículo 11 de la presente ley, corresponderá en esta oportunidad exclusivamente al Presidente de la República.</p>	
<p><u>Artículo 2º.</u> Lo dispuesto en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, será aplicable a las empresas que no hayan negociado colectivamente a partir de la vigencia de dicho cuerpo legal</p>	<p>Asimismo, la calificación de la suficiencia del requisito señalado en la letra c) del artículo 11 de la presente ley, corresponderá en esta oportunidad exclusivamente al Presidente de la República.</p>	
<p>Para la aplicación de ese artículo, los años 1979 y</p>	<p>Asimismo, la calificación de la suficiencia del requisito señalado en la letra c) del artículo 11 de la presente ley, corresponderá en esta oportunidad exclusivamente al Presidente de la República.</p>	

## INFORME SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL

1980 se entenderán referidos a los años 1986 y 1987, respectivamente.	<u>Artículo</u> _____ <u>2°.</u> - Corresponderá al Presidente de la República designar al primer Secretario Ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, pudiendo recaer esta designación en un funcionario del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o de sus servicios dependientes.	
---	---	--

## OFICIO PRESIDENTE TERCERA COMISIÓN LEGISLATIVA

**1.10. Oficio del Presidente de la Tercera Comisión Legislativa**

Oficio del Presidente de la Tercera Comisión Legislativa enviado al Secretario de Legislación de la H. Junta de Gobierno. Fecha 23 de julio de 1986

ORD.: 1390

ANT. : Proyecto que introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979, sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente.

BOLETIN N° 757-13.

MAT.: Se aprueba idea de legislar.

SANTIAGO, 23 JUL 1986

DE: PRESIDENTE DE LA TERCERA COMISION LEGISLATIVA

A: SEÑOR SECRETARIO DE LEGISLACION DE LA H. JUNTA DE GOBIERNO

En relación con el proyecto de ley individualizado en el antecedente, esta Tercera Comisión, luego de invitar y escuchar a personeros del Ejecutivo y de numerosas organizaciones tanto empresariales como de trabajadores, ha resuelto aprobar la idea de legislar.

Entre dichas personas, cabe destacar a las siguientes:

-Alfonso Márquez de la Plata Irarrázaval (Ministro del Trabajo y Previsión Social)

-Guillermo Arthur Errázuriz (Subsecretario del Trabajo)

-Alvaro Pizarro Maass (Integrante de la Comisión Laboral de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas, ASIMET)

-Manuel Valdés Valdés (Presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura)

-Manuel Catrón Esteva (Presidente de la Asociación Gremial Nacional de Dueños de Establecimientos Comerciales, SIDECO)

## OFICIO PRESIDENTE TERCERA COMISIÓN LEGISLATIVA

-Cristián García-Huidobro Ruiz-Tagle (Asesor Jurídico de la Cámara Nacional de Comercio)

-Augusto Bruna Vargas (Asesor Jurídico de la Cámara Chilena de la Construcción)

-Lawrence D. Hayse (Presidente de la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Chile)

-Lamberto Pérez Navarro (Presidente Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Banco del Estado de Chile)

-Eduardo Ríos Arias (Presidente de la Central Democrática de Trabajadores)

-Juan Alda González (Relacionador Público y Asesor del Sindicato de Trabajadores Interempresas de Estaciones de Servicio, Servicentros, Bombas Bencineras y Lubricentros del Area Metropolitana)

-Federico Mujica Canales (Secretario General de la Confederación de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores del Sector Privado, CEPCH)

-Manuel Jesús Bustamante García (Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Obras Sanitarias de la Región Metropolitana)

-Florencio Ramírez Gaete (Secretario de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos)

-Francisco Walker Errázuriz (Abogado y Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile).

Esta entidad hace constar que en el seno de la Comisión Conjunta sus representantes formularán indicaciones específicas tendientes a dar mayor eficacia al mecanismo de la negociación colectiva, toda vez que no comparte los criterios sustentados en la iniciativa en cuanto a establecer un sistema de mediación semiobligatoria y a modificar la legislación vigente en el sentido de permitir la presentación de proyectos de contratos colectivos cada seis meses.

Saluda atentamente a US.

RODOLFO STANGE OELCKERS  
General Director de Carabineros  
Miembro de la Junta de Gobierno  
Presidente de la Tercera Comisión Legislativa



## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**1.11. Observaciones al Proyecto de Ley**

Observaciones del Subsecretario del Trabajo enviado a la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 10 de noviembre 1986.

Santiago, Noviembre 10 de 1986.

Señora  
María Argentina Fernández  
Secretaria  
Segunda Comisión Legislativa  
Presente

Estimada María Argentina:

Te ruego hacer llegar a los miembros de la Comisión, antes de nuestra reunión del miércoles, la proposición que te adjunto.

Te saluda muy atentamente,

GUILLERMO ARTHUR ERRAZURIZ  
Subsecretario del Trabajo

Nota: A continuación, se exponen las observaciones del Subsecretario del Trabajo en el mismo orden y forma que se encontraban en los documentos originales

3.- Reemplázase el artículo 13 por el siguiente:

"Artículo 13.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores podrán presentar este proyecto siempre que reúnan los siguientes quórum mínimos:

- a) en las empresas o predios de menos de 25 trabajadores, el 60% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 5;
- b) en las empresas o predios de 25 o más trabajadores, y menos de 100, el 20% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 15;

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

c) en las empresas o predios de 100 o más trabajadores, el 10% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 20, y

d) 150 trabajadores, cualquiera sea el porcentaje que representen.

También podrán presentar un proyecto de contrato colectivo los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen el 40%, a lo menos, del total de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25 y que comprendan exclusivamente a trabajadores de dicho establecimiento."

MODIFICACIONES AL DECRETO LEY N° 2.758, DE 1979

1.- Reemplázase el artículo 5° por el siguiente:

"Artículo 5°.- No podrán negociar colectivamente ni integrar las Comisiones Negociadoras:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;

3. Las personas autorizadas para contratar o para despedir trabajadores, y

4. Los trabajadores que de acuerdo con organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que esté dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2., 3. y 4. deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier interesado podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cual es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

2. Agrégase, a continuación del Artículo 10º, el siguiente artículo 10º-A:

"Artículo 10º-A.- Cuando un plazo de días previstos en esta ley venciere en domingo, festivo o no laboral, se entenderá prorrogado automáticamente hasta el día siguiente laboral.

Se considerará como no laboral el día en que en virtud del contrato de trabajo o del reglamento interno corresponda prestar servicios a menos de la mitad de los trabajadores de la empresa o predio en que se desarrolla la negociación colectiva. La misma norma se aplicará en el caso en que esta última se encuentre radicada exclusivamente en un establecimiento de la empresa.

3. Reemplázase el artículo 13º por el siguiente:

"Artículo 13.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o los grupos de trabajadores que representen a lo menos el 20% del total de la empresa o predio, en un número no inferior a cinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el 40%, a lo menos, del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a cinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En todo caso, los grupos o sindicatos de empresa que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores podrán siempre presentar un proyecto de contrato colectivo, cualquiera sea el porcentaje que representen.

4. Reemplázase el artículo 20 por el siguiente:

"Artículo 20.- Copia .del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200, de 1978.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

5.- Reemplázase el artículo 26 por el siguiente:

"Artículo 26.- El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a 250 trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario."

6.- Reemplázase el artículo 28 por el siguiente:

"Artículo 28.- Recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse estas a las disposiciones de la presente ley.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad, la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 12 de esta ley."

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

7. Agrégase, a continuación del artículo 28, el siguiente artículo 28-A.

"Artículo 28-A.- Recibida la respuesta del empleador o su complemento, o transcurrido el plazo que éste tenía para darla, la Comisión Negociadora podrá, dentro de los tres días siguientes, formular una nueva proposición escrita a aquél. Se aplicará en tal caso, lo dispuesto en el artículo 20.

El empleador, a su vez, deberá dar respuesta a dicha proposición en el plazo de tres días, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo 28, si así lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el inciso primero del artículo siguiente.

8.- Reemplázase el artículo 32 por el siguiente:

"Artículo 32.- Los contratos colectivos y los fallos arbitrales que pongan término a una negociación sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte en ella y tendrán una duración no inferior a dos años.

Lo dispuesto precedentemente se entiende sin perjuicio de lo señalado en el artículo 49-A.

La vigencia de estos instrumentos se contará, a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato o fallo anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre o el fallo que se dicte con posterioridad tendrán vigencia sólo a contar de las fecha de suscripción del primero, de constitución del compromiso, o de la designación del árbitro, según correspondiera, 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.

Toda estipulación en contrario adolecerá de nulidad absoluta".

9. Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:

ARTÍCULO 38.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro del tercer día con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 49, y del derecho de las partes para

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

10. Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:

"ARTÍCULO 42.- El tribunal a que se refiere el artículo 39 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 5º del decreto ley N° 2.977, de 1977."

11.- Reemplázase el artículo 48 por el siguiente:

"Artículo 48.- Sería aplicable a los fallos arbitrales lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso."

12. Agrégase, a continuación del artículo 49, el siguiente artículo 49-A:

"Artículo 49-A.- Si la Comisión Negociadora ejerciere el derecho que le confiere el inciso segundo del artículo precedente, los trabajadores podrán presentar, al término del primer año de duración del contrato colectivo vigente, un nuevo proyecto cuyo objeto exclusivo será la negociación de las estipulaciones relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

En este caso, la negociación colectiva se sujetará a las prescripciones de esta ley, pero el contrato que se celebre o el fallo arbitral que se dicte no podrán extenderse a otras materias diferentes a las señaladas en el inciso anterior, y su duración sólo tendrá lugar hasta el término del contrato al cual complementa."

13. Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:

"Artículo 50.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador, o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los tres últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

14. Reemplázase el artículo 51 por el siguiente:

"Artículo 51.- La votación deberá efectuarse en forma, personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente, no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior, deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo."

15, Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

"Artículo 52.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contado desde el día en que se efectuó la votación."

16. Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:

"Artículo 53.- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando."

17.- Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:

"Artículo 54.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad



## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

La última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final, del artículo 50.

Tales formalidades deberán observarse también para la formulación y el retiro de un nuevo ofrecimiento del empleador.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Serán aplicables en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un Ministro de Fe si el número de trabajadores fuere inferior a 250."

18. Reemplázase el artículo 60 por el siguiente:

"Artículo 60.- Una vez transcurridos 30 días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que uno u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 54.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19."

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

19.- Reemplázase el artículo 62 por el siguiente:

"ARTÍCULO 62.- Transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga, la Comisión Negociadora deberá comunicar al empleador si los trabajadores optan por reintegrarse a sus funciones o por desahuciar el contrato de trabajo.

En el primer caso, se aplicará lo dispuesto en los artículos 49, con excepción de su inciso primero, y 49-A.

En el segundo, los trabajadores tendrán derecho a impetrar el subsidio de cesantía.

La comunicación deberá efectuarse el último día de la huelga y una copia de ella, firmada por el empleador para acreditar su recepción, se entregará a la Inspección del Trabajo dentro de los dos días siguientes.

Si el empleador se negare a recibir la comunicación se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 20.

Si la comunicación no se efectuare oportunamente, se entenderá que los trabajadores han desahuciado el contrato de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo señalado en el artículo 60."

20. Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:

"Artículo 64. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, hasta transcurridos 60 días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior."

21. Reemplázase el artículo 82 por el siguiente:

"Artículo 82. La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y, además, a las siguientes normas especiales:

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

a) No será aplicable en este caso el artículo 53 de esta ley;

b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de esta ley podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 51.

El Ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior en certificado que remitirá de inmediato a la Comisión Negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la Comisión Negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La Comisión comunicará estos resultados, a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 52.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la Comisión Negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el Ministro de Fe, se estará a estas últimas.

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él, Cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la Comisión Negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 60 y 62 de esta ley;

d) Las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 58 de esta ley, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 57, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 62, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días corridos siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo Cónsul de Chile.

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 63 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la Comisión Negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 74, y

f) Sin perjuicio de la calidad del ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes Cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere esta ley. Dichos Cónsules tendrán también facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º. Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Con todo, será aplicable a dichas negociaciones la modificación introducida al artículo 62 del citado cuerpo legal.

Artículo 2º. En las empresas en que no hubiera existido negociación colectiva a partir de la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, ésta sólo podrá iniciarse a partir del ..... de 1987.

Los sindicatos y grupos de trabajadores que deseen negociar deberán presentar sus proyectos de contrato dentro de las fechas que para su

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

respectiva empresa o predio establece la tabla que se incluye al final de este artículo.

Cada empresa o predio estará representado en la tabla por la letra con que comienza su nombre, entendiéndose por tal el de su razón social. Sin embargo, en el caso de los predios predominará el nombre de éste por sobre la razón social de la empresa, o por sobre el de quien tiene a su cargo la explotación del mismo.

Para los efectos de esta disposición se entenderá por razón social el nombre o sigla por el cual la empresa es identificada por el público, debiéndose, en todo caso, descartarse nombres genéricos, tales como sociedad, compañía, empresa, fábrica, industria, establecimiento u otros similares, e igualmente nombres que hagan referencia al rubro de actividad, producto o servicio de la empresa, tales como banco, metalúrgica, conservera, farmacia, calzados u otros.

De igual modo, no se considerarán las preposiciones, artículos, conjunciones y las palabras San, Santo y Santa.

Si por aplicación de este procedimiento resultaren descartadas todas las palabras de la razón social, regirá la última de ellas, con exclusión de las que hagan referencia a la naturaleza jurídica de la sociedad.

Las cuestiones a que diere lugar la aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior serán resueltas por la Dirección del Trabajo.

Quienes consideren gravemente inconveniente negociar en las fechas que les correspondiere por aplicación de la tabla contenida en este artículo, podrán solicitar, fundadamente, a la Dirección del Trabajo una fecha posterior a aquélla. Dicha postergación no podrá exceder de dos meses. El servicio indicado resolverá oyendo a las partes.

Artículo 3º. Si en una empresa o predio no se prestaren proyectos de contrato colectivo en la época que señala la tabla prevista en el artículo anterior, se postergará en un año el derecho a presentarlos. Lo mismo sucederá si en esta segunda fecha no se presentaren proyectos de contrato, y si ocurriere igual cosa en esta tercera época, se estará a las normas generales de los artículos 14 y siguientes del decreto ley N° 2.758, de 1979.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**1.12. Informe de Comisión Conjunta**

Informe de la Comisión Conjunta enviada al Secretario de la H Junta de Gobierno. Fecha 02 de diciembre de 1986.

**Informe de la Comisión Conjunta encargada del estudio del proyecto de ley que introduce modificaciones a los decretos leyes N° 2.758 y N° 2.977, de 1979, sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente.**

Boletín N° 757-13

N° 27

Santiago, diciembre 2 de 1986.

H. JUNTA DE GOBIERNO:

El proyecto de ley que se informa, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República y calificado con trámite de "Ordinario extenso", fue analizado por una Comisión Conjunta, conforme al acuerdo adoptado por esa Excm. Junta de Gobierno en sesión legislativa celebrada el 13 de mayo de 1986.

La iniciativa, en líneas generales, tiene por objeto, por una parte, extender el ámbito de la negociación colectiva, de manera que ella pueda llevarse a efecto en un gran número de empresas y trabajadores que actualmente están impedidos de negociar colectivamente, manteniendo siempre el principio que la negociación debe estar radicada en la empresa; y por otro lado, el proyecto busca fortalecer el poder negociador de los trabajadores durante el procedimiento de negociación, conservando en todo caso el equilibrio que debe existir entre las partes durante el citado procedimiento.

Para lograr lo anterior, el proyecto propone, fundamentalmente, las siguientes modificaciones:

1.- Amplía el universo de trabajadores que pueden negociar colectivamente, permitiendo que lo hagan los supervisores, asesores y secretarías en niveles gerenciales, que desempeñen cargos de confianza.

2.- Disminuye a cinco el número de trabajadores de una empresa que, como grupo, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, siempre que representen, a lo menos el 25% del total de la dotación de la empresa o predio.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

3.- Establece la mediación obligatoria para el caso que lo solicite alguna de las partes si transcurridos diez días desde la respuesta del empleador, no se hubiere llegado a acuerdo. Para tal efecto se proponen diversas normas relativas al proceso de mediación y se crea una Nómina Nacional de Mediadores.

4.- Dispone que los trabajadores deberán reincorporarse a sus labores al cumplirse sesenta días de huelga, para lo cual se establece que subsistirán las estipulaciones del contrato colectivo que expira, salvo las de reajustabilidad, conforme a las disposiciones del artículo 49, pero sólo por el plazo de seis meses.

5.- Establece que la última oferta del empleador subsistirá aún en el caso de hacerse efectiva la huelga.

6.- Amplía el fuero laboral con que cuentan los miembros de la Comisión Negociadora por treinta días adicionales, contados desde la terminación del procedimiento de negociación, para aquellos que no gocen de fuero ordinario.

7.- Establece que todos los plazos de días serán de días corridos y, en general, introduce otras modificaciones tendientes a armonizar la nueva legislación con la vigente; a precisar el alcance de normas cuya aplicación ha merecido dudas; modifica la redacción de algunos preceptos y regula las situaciones transitorias que se producirán con el cambio de legislación.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el proyecto contempla un artículo 12 con veinticuatro números que modifican el decreto ley N° 2.758 y, un artículo 2° que modifica el artículo 11 del decreto ley N° 2.977, para los efectos de coordinarlo con el procedimiento de mediación que propone el proyecto. Finalmente contiene dos artículos transitorios.

La Secretaría de Legislación en su informe correspondiente señaló la idoneidad del proyecto para los fines que persigue y formuló diversas observaciones y comentarios a determinados artículos de la iniciativa que se estima innecesario señalar atendida la variación que experimentaron las normas del proyecto después del análisis efectuado por la Comisión Conjunta.

Por otra parte, cabe destacar que la Comisión recibió distintas observaciones de organizaciones gremiales y de particulares respecto de la materia que trata la iniciativa, todas las cuales fueron puestas en conocimiento de los integrantes de la Comisión Conjunta.

La Comisión Conjunta efectuó en primer lugar un análisis completo del articulado y luego se reunió en numerosas sesiones con el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, el señor Subsecretario del Trabajo y sus asesores,

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

con el objeto de clarificar conceptos y aunar criterios sobre las materias propuestas por la iniciativa.

En definitiva la Comisión Conjunta acordó aprobar la idea de legislar sobre algunas de las normas contempladas en el proyecto de ley enviado por el Ejecutivo y rechazó otras, la mayoría de las cuales fueron retiradas por el Ministerio del Trabajo, salvo algunas en las que no hubo acuerdo con el citado Ministerio y tampoco existió unanimidad en la Comisión Conjunta.

A continuación se detallarán las materias que tuvieron una mayor discusión en la Comisión y aquellas que fueron rechazadas y que no se contemplan en el proyecto que se propone a la H. Junta de Gobierno.

**I.- Mínimo de trabajadores que pueden negociar colectivamente.**

Sobre la materia se discutió largamente la modificación propuesta para el artículo 13 del decreto ley N° 2.758, en cuanto a reducir a un mínimo de cinco el número de trabajadores que pueden negociar colectivamente.

El Ministerio del Trabajo consideró indispensable rebajar a cinco el número de trabajadores que deben negociar colectivamente, por considerar que es notoria la diferencia de remuneraciones que existe entre las empresas que negocian colectivamente y aquellas que no lo hacen, acercándose estas últimas al ingreso mínimo, situación que, a su juicio, mejoraría con una negociación colectiva.

La Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas estimaron inconveniente tal reducción atendido el hecho que el procedimiento de negociación colectiva que se estudió en 1979 y que actualmente contiene el decreto ley N° 2.758, se concibió para empresas medianas y grandes y, en ningún caso, para empresas tan pequeñas como las que tienen un mínimo de cinco trabajadores, en las que se consideró que el único sistema adecuado para ellas era el de negociación individual, de manera que estimaron que cualquier variación en la filosofía que guió la materia produciría numerosos inconvenientes que podrían llegar a desvirtuar el sistema de negociación colectiva, sin que, en definitiva, se solucionara el problema de bajas remuneraciones que se presenta en esas empresas pequeñas.

En efecto, consideraron que el hecho de permitir la negociación colectiva en empresas que funcionan en un ambiente familiar, en las que el empleador y trabajadores laboran en conjunto, sólo creará un factor de roce entre las partes que redundará en que en este tipo de empresas, que son bastante numerosas, el empleador despida trabajadores y contrate siempre menos de cinco para evitar problemas, con lo que a su vez se provocará una mayor cesantía.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

No se produjo acuerdo en este punto concreto entre las Comisiones Primera, Segunda y Tercera que insisten en un mínimo de ocho trabajadores para negociar y, la Cuarta Comisión Legislativa que comparte la posición del Ejecutivo en cuanto a establecer un mínimo de cinco trabajadores.

En otro orden de ideas y siempre en relación con las cifras y porcentajes de trabajadores que pueden negociar colectivamente a que se refiere el artículo 13 del decreto ley N° 2.758, la Comisión concordó con la inquietud planteada por el Ejecutivo en cuanto a la necesidad de solucionar el problema que se presenta en las empresas que ocupan una cantidad de trabajadores cercana a los veinticinco, en las cuales es común que el empleador contrate una o dos personas de su confianza para llegar a un total de veinticinco trabajadores y así impedir la negociación colectiva en su empresa.

Para solucionar tal situación, las Comisiones Primera, Segunda y Tercera estimaron que era suficiente modificar el quórum a que se refiere el inciso cuarto del artículo 13 de veinticinco a cincuenta trabajadores, de modo de establecer, si se aprobara esta modificación, que en aquellas empresas con menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contrato colectivo por más del cincuenta por ciento de los trabajadores y siempre que su número no sea inferior a ocho.

Con esta proposición la mayoría de la Comisión Conjunta estimó que se solucionaba el problema planteado, toda vez que en el caso concreto de aquellas empresas de menos de veinticinco trabajadores bastará que más de la mitad esté de acuerdo en presentar el proyecto de contrato colectivo para que puedan negociar.

El Ministerio del Trabajo, si bien no se pronunció concretamente sobre la proposición comentada, propuso una nueva redacción para el artículo 13 en la que establece una escala gradual para las cifras y porcentajes contenidas en dicho artículo, pero siempre manteniendo el mínimo de cinco.

Asimismo esta nueva proposición del Ministerio del Trabajo reduce de doscientos cincuenta a ciento cincuenta el quórum de trabajadores necesario para presentar un proyecto de contrato colectivo, cualquiera sea el porcentaje que representen.

Sobre este punto, la mayoría de la Comisión Conjunta estuvo por rechazar tal proposición por considerar que el número de doscientos cincuenta trabajadores que actualmente establece la ley es el adecuado y que, el hecho de rebajarlo, principalmente por la situación que se ha planteado en algunas empresas que tienen una cantidad de profesionales inferior a doscientos cincuenta, no justifica una modificación e incluso la hace inconveniente, toda vez que la

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

capacidad de presión de estos profesionales que negociarían solos podría llegar a paralizar la empresa.

La Cuarta Comisión Legislativa estuvo por aprobar el nuevo texto propuesto por el Ejecutivo, el que a su vez implica la incorporación de un artículo transitorio, normas que se contemplan en la proposición de texto "B" que se adjunta en este informe.

**II.- Mediación.**

Hubo unanimidad en la Comisión Conjunta en cuanto a la inconveniencia de establecer un sistema de mediación semiobligatoria como lo propone el proyecto.

En efecto, se consideró que la mediación es positiva y produce los efectos deseados sólo cuando existe acuerdo entre las partes para establecer este procedimiento, pero en ningún caso se estima que puedan lograrse buenos resultados a través de este sistema en que se impone a una de las partes un mediador.

Por el contrario, se estimó que el establecimiento de las normas sobre mediación propuestas en el proyecto provocarían una distorsión en el sistema, toda vez que se trasladaría la discusión del tema de una negociación colectiva a terceros, llevándola a instancias de opinión pública o de autoridad de gobierno que no deben tener relación con el poder de negociación de las partes.

También tuvo presente la Comisión Conjunta el hecho que, generalmente, en una negociación colectiva, las partes nunca llegan a acuerdos en los primeros días de discusión del proyecto, de manera que esta facultad que se otorga a cualquiera de las partes para solicitar la mediación se va a constituir en la regla general.

A lo anterior se suma el costo adicional que ello trae consigo, toda vez que se supone que la mediación será pagada por las partes, con el consiguiente perjuicio para los empleadores o trabajadores de empresas pequeñas o medianas, que en algunos casos no tendrán los medios para pagar un mediador que tenga los conocimientos suficientes en materia laboral y, en consecuencia, la calidad de los mediadores será directamente proporcional a la posibilidad de pago que tengan, con el agravante que en esas condiciones es probable que el Gobierno tenga que hacerse cargo de las mediaciones, con lo que volvería el intervencionismo del Estado en las empresas.

Finalmente se tuvo presente el fracaso de las juntas de conciliación existentes en la legislación pasada, las que no cumplieron las finalidades que se tuvo en

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

vista cuando fueron creadas, por lo que fue necesario suprimirlas en el decreto ley N° 2.758.

El Ministerio del Trabajo retiró todas las normas relativas a la mediación y propuso otras que más adelante se comentarán con el objeto de fortalecer la negociación colectiva.

En virtud de lo anterior las normas contempladas en los números 9 y 11 del artículo 1° y, el artículo 2° propuesto en el Mensaje, no se contemplan en el texto elaborado por la Comisión.

**III.- Vigencia del contrato colectivo.**

Otra materia largamente discutida por la Comisión Conjunta en la que finalmente no se llegó a acuerdo, se refiere a la modificación propuesta por el Ejecutivo al artículo 49 del decreto ley N° 2.758, la que después fue sustituida, por el Ministerio del Trabajo, por un artículo 49-A nuevo.

La modificación al inciso segundo del artículo 49 propuesta en el Mensaje, en cuanto rebaja de dos años a seis meses la duración del contrato colectivo en aquellos casos en que la Comisión Negociadora exija la suscripción de un nuevo contrato con las mismas estipulaciones contenidas en el contrato vigente, fue rechazada por la unanimidad de la Comisión Conjunta, en atención a que se consideró que el hecho de que se estén planteando conflictos colectivos en forma permanente en una empresa, además de deteriorar las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores, bajaría el rendimiento de la misma, otorgaría un fuero casi permanente a los trabajadores y alteraría el calendario de negociaciones, pudiendo llegarse incluso a una negociación por rama de actividad. Asimismo se rechazaron las modificaciones a los artículos 32 y 48, por su estrecha vinculación con esta materia.

En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo retiró esta modificación y propuso la inclusión de un artículo 49-A que establece que en el caso que la Comisión Negociadora ejerciere el derecho que le confiere el inciso segundo del artículo 49, los trabajadores podrán presentar, al término del primer año de duración del contrato colectivo vigente, un nuevo proyecto con el objeto de negociar solamente las cláusulas relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, sin que pueda extenderse a otras materias y que durará sólo hasta el término del contrato al cual complementa.

Fundamentó esta proposición el Ministerio del Trabajo en el hecho que la eliminación de las normas relativas al reajuste han hecho absolutamente ilusorio el ejercicio del artículo 49 vigente y han debilitado la huelga, toda vez

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

que al ejercer las partes el derecho establecido en el artículo 49, quedan vinculadas por un contrato colectivo con un plazo largo de dos años, sin ninguna opción de poder reajustar las condiciones allí pactadas.

Por otra parte el Ministerio señaló que, habiéndose rechazado el sistema de mediación propuesto en el proyecto, cuyo objeto también perseguía solucionar el problema planteado, se hace necesario establecer una norma como la del artículo 49-A ya comentado.

Las Comisiones Segunda y Tercera rechazaron de plano esta norma pues estimaron que a pesar de la redacción que se le ha dado al proyecto en el sentido que la negociación se referirá sólo a reajustes, en el fondo implica reestablecer la negociación colectiva en forma anual, ya que, en general, todos los beneficios que tiene el contrato colectivo se incorporan a los contratos individuales, de manera que los trabajadores no los pierden, existan o no contratos colectivos nuevos y, además, tienen la posibilidad de la prórroga que hoy día contempla el artículo 49. Por lo tanto la esencia de lo que se pide actualmente en las negociaciones colectivas es el reajuste.

Al respecto se tuvo presente que, en general, en las negociaciones colectivas se están otorgando reajustes iguales o superiores al Índice de Precios al Consumidor y que aquellos que no lo logran son trabajadores sin especialización, fácilmente reemplazables, sobretodo en estos momentos en que el mercado aún no funciona normalmente y hay cesantía.

Se consideró inconveniente solucionar el problema de las remuneraciones de algunos trabajadores no calificados mediante el establecimiento de reajustes anuales, toda vez que la negociación colectiva en la forma en que actualmente está contemplada ha funcionado en períodos de cesantía y ha logrado bajar el desempleo en estos últimos años en forma importante. Si se establece un sistema artificial de reajustes cuando la economía del país no lo permite, se está generando el desempleo de los que actualmente tienen trabajo y se aleja de la posibilidad de tener empleo a muchos que hoy día son cesantes.

Por otra parte se estimó que el mecanismo propuesto en el artículo 49-A en comento es técnicamente deficiente toda vez que si se le da a los empleadores la posibilidad de no otorgar reajustes sobre la base de expectativas futuras de inflación, ellos negarán cualquier reajuste y negociarán al año siguiente sobre la base de hechos conocidos.

La Primera Comisión Legislativa, si bien consideró que era necesario solucionar el problema que se presenta actualmente con la aplicación del artículo 49, concordó con los argumentos planteados por la Segunda y Tercera Comisiones Legislativas en cuanto a los peligros de establecer una negociación anual y, en consecuencia, adhirió al rechazo del artículo 49-A.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La Cuarta Comisión Legislativa estuvo por aprobar el artículo 49-A propuesto por el Ejecutivo.

Finalmente se acordó dejar constancia en el informe que una de las maneras de otorgar una mayor fuerza negociadora a los trabajadores evitando que ellos se vean forzados a aceptar apresuradamente cualquier proposición, es establecer una solución al problema de las indemnizaciones por años de servicios, materia que la Comisión Conjunta ya lo ha señalado en otras oportunidades en que le ha correspondido informar sobre materias laborales. La Tercera Comisión Legislativa no estuvo de acuerdo con este planteamiento por el hecho que cualquier mecanismo que se cree, provocará un encarecimiento de la mano de obra, con los correspondientes problemas de desempleo.

**IV.- Mantención de ultima oferta del empleador en caso de huelga.**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social retiró la proposición del artículo 50-A que mantenía subsistente la última oferta del empleador aún en el caso de hacerse efectiva la huelga.

**V.- Reincorporación después de la huelga.**

En relación con esta materia, específicamente con la modificación propuesta por el Ejecutivo para el artículo 62, en el sentido de establecer que los trabajadores, después de sesenta días de huelga, deben reincorporarse a su trabajo, la Comisión Conjunta estimó inconveniente establecer una norma en tal sentido considerando que la disposición vigente que establece que el trabajador que no se reincorpora transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, se entiende renunciado, ha sido duramente criticada en el ámbito internacional. De manera que el hecho de establecer una norma como la propuesta por el Ejecutivo provocaría mayores críticas en atención a que con esta modificación ya no se entenderá renunciado, sino que lo podrán despedir, con el agravante que el trabajador reclamará y el problema se trasladará a los tribunales.

En virtud del rechazo de la proposición anterior el Ejecutivo propuso una nueva norma del siguiente tenor:

"Artículo 62.- Transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga, la Comisión Negociadora deberá comunicar al empleador si los trabajadores optan por reintegrarse a sus funciones o por desahuciar el contrato de trabajo.

En el primer caso, se aplicará lo dispuesto en los artículos 49, con excepción de su inciso primero, y 49-A.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En el segundo, los trabajadores tendrán derecho a impetrar el subsidio de cesantía.

La comunicación deberá efectuarse el último día de la huelga y una copia de ella, firmada por el empleador para acreditar su recepción, se entregará a la Inspección del Trabajo dentro de los dos días siguientes.

Si el empleador se negare a recibir la comunicación se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 20.

Si la comunicación no se efectuare oportunamente, se entenderá que los trabajadores han desahuciado el contrato de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo señalado en el artículo 60."

La Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas estuvieron por rechazar la norma transcrita por estimar que no corresponde que la Comisión Negociadora represente al trabajador en acciones que van más allá de la negociación colectiva, como se daría en este caso en que estaría interviniendo en una decisión individual del trabajador.

Por otra parte, el inciso segundo hace aplicables las normas del artículo 49 A, disposición que fue rechazada por la mayoría de la Comisión.

Finalmente se consideró que todo el procedimiento propuesto en la disposición en comento se va a transformar en un motivo más de conflicto dentro de la empresa y podrá utilizarse por un grupo pequeño de personas para crear dificultades.

La Cuarta Comisión Legislativa estuvo por aprobar esta proposición, agregando un artículo transitorio que regula la materia, todo lo cual se contempla en la proposición de texto "B".

#### **VI.- Derogación del artículo 9º.**

El Mensaje propuso la derogación de la norma contenida en el artículo 9º del decreto ley N° 2.758, que establece que la negociación individual entre un empleador y un trabajador es irrenunciable, por considerar que no armoniza con la norma contemplada en el artículo 6º del decreto ley N° 2.200.

La Comisión Conjunta rechazó tal proposición por estimar que no existe desarmonía entre la disposición del artículo 9º del decreto ley N° 2.758 y la del

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

artículo 6º del decreto ley N° 2.200 que en esta parte fue modificado por la ley N° 18.372.

En efecto, el inciso final del artículo 62 del decreto ley N° 2.200 señala expresamente que las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo, de manera que la norma autoriza negociar individualmente siempre que el resultado de esta negociación no signifique una disminución de aquellos beneficios que respecto de ese trabajador contempla un contrato colectivo que a el lo afecta.

La Comisión Conjunta estimó que la eliminación del inciso primero del artículo 9º del decreto ley N° 2.758 podría interpretarse como que ningún trabajador que negocia colectivamente podrá negociar individualmente mejores condiciones con su empleador.

Por otra parte el hecho de derogar el inciso segundo del citado artículo 9º, significaría facultar al sindicato para que, sin la necesidad de una asamblea previa, pueda negociar para sus afiliados y otros que no lo son, de manera que se impondría una directiva sindical a personas que no están afiliadas al sindicato.

De esta manera, con la derogación propuesta se estaría alterando un principio filosófico esencial del plan laboral.

### **VII.- Unificación de plazos para presentar proyectos.**

El proyecto de ley propuesto en el Mensaje reemplaza el artículo 19 del decreto ley N° 2.758, con el objeto de establecer un plazo único para la presentación de un proyecto de contrato en las empresas que existiere contrato colectivo vigente. De esta manera la norma elimina la diferencia que existe entre las empresas que tienen una cantidad inferior a veinticinco trabajadores y las demás.

La Comisión estuvo por rechazar la norma en atención a que no se justifica ampliar el plazo para presentar contratos en empresas con menos de veinticinco trabajadores, porque la práctica ha demostrado que el plazo es suficiente y no se han presentado problemas. El hecho de aumentarlo sólo provocaría inconvenientes innecesarios como es el caso de un mayor período de fuero con que contarían estos trabajadores.

El resto de las modificaciones propuestas a este artículo también fueron rechazadas por la Comisión Conjunta atendido el hecho que, según lo

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

expresaron los representantes del Ministerio del Trabajo, su objetivo fue efectuar solamente adecuaciones en su redacción.

**Análisis particular del articulado.**

Como se señaló anteriormente, la Comisión Conjunta analizó el proyecto con el Ministerio del Trabajo, modificando de común acuerdo numerosas disposiciones y eliminando otras.

A continuación se analizarán cada una de las disposiciones que contiene la proposición "A" sustentada por la mayoría de la Comisión Conjunta, las que en definitiva se encuentran aprobadas por la unanimidad de la Comisión y con el acuerdo del Ministerio, salvo el artículo 13 en el que, como se ha señalado anteriormente, la Cuarta Comisión Legislativa conforme a lo sugerido por el Ministerio del Trabajo, propone una norma diferente.

Las disposiciones en que la Cuarta Comisión Legislativa discrepa con la mayoría de la Comisión Conjunta en lo que se refiere a los artículos 49-A, 62 y normas transitorias que las regulan, se encuentran contenidas en el texto "B" que se adjunta y no se analizarán en particular por haber sido tratadas anteriormente en este informe.

**Nº 1.- Artículo 5º.-**

La Comisión Conjunta compartió el planteamiento del Ejecutivo en cuanto a la necesidad de ampliar el universo de trabajadores que pueden negociar colectivamente, principalmente por el hecho que, dada la redacción actual del número 2 del artículo en comento, se han cometido numerosos abusos, impidiendo a trabajadores que no tienen facultad de mando real y efectivo, la posibilidad de negociar colectivamente.

Sin embargo, la Comisión Conjunta consideró que la modificación propuesta por el Ejecutivo era por una parte, demasiado amplia, toda vez que se permitía la negociación de muchas personas que, por su calidad no debían hacerlo y, por otro lado, demasiado engorroso el trámite de señalar en un instrumento público la calidad de las funciones del trabajador.

De esta manera se procedió de común acuerdo con el Ministerio del Trabajo, a redactar una disposición que mantiene el número 1 de la norma vigente, modifica el número 2, señalando que no podrán negociar colectivamente los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados siempre que estén dotados de las facultades generales de administración a que se refiere el artículo 2132 del Código Civil.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En el número 3 de la norma propuesta por la Comisión, se mantiene la disposición vigente que excluye de la posibilidad de negociar a las personas autorizadas para contratar o despedir.

Asimismo el texto que propone la Comisión contempla un número 4 en el que se elimina la definición de supervisor contenida en el inciso segundo de la norma actual, en atención a que muchos trabajadores llevan el nombre de "supervisores" y por tal hecho se ven impedidos de negociar, en circunstancias que no tienen ningún mando dentro de la empresa.

En virtud de lo anterior es que se estableció una norma en la que se dispone que para que un trabajador quede excluido de negociar, es indispensable que ejerza en la empresa un cargo superior de mando e inspección y que esté dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Finalmente se modifica la norma del inciso final en cuanto al reclamo del trabajador al que se le atribuye alguna de las calidades que le impide negociar colectivamente, señalándose que cualquier trabajador podrá reclamar de tal situación a la Inspección del Trabajo, pudiendo recurrirse de esta resolución a la justicia ordinaria, que resolverá en única instancia, sin forma de juicio.

Se estimó conveniente establecer la norma anterior en atención a que es difícil que un trabajador se atreva a arriesgar su cargo, reclamando la calidad que le han atribuido, de manera que se otorga la facultad a cualquier trabajador de la empresa para hacerlo, estableciéndose un procedimiento expedito para su resolución.

Nº 2.- Artículo 10-A.

La norma contenida en el Mensaje que establecía que salvo disposición en contrario, los plazos de días establecidos en el proyecto se entendían de días corridos, se rechazó en los términos propuestos, en atención a que el artículo 50 del Código Civil contempla una norma en tal sentido.

Sin embargo, atendido el hecho que el proyecto pretende unificar los plazos estableciéndolos de días corridos, la Comisión aprobó una norma que dispone que en el caso en que un plazo de días venza en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil, con el objeto de solucionar los problemas de orden práctico que pudieren presentarse.

Nº 3.- Artículo 13.

Tal como se señaló anteriormente en este informe, la Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas acordaron modificar solamente el inciso cuarto de este artículo, sustituyendo el guarismo "25" por "50".

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La Cuarta Comisión Legislativa estuvo por aprobar el nuevo texto propuesto por el Ministerio del Trabajo, en el que se contempla una escala gradual para las cifras contenidas en el artículo 13, que se contiene en la proposición "B" del proyecto.

Nº 4.- Artículo 20.

El objeto de la modificación propuesta para este artículo consiste solamente en sustituir en el inciso segundo los días hábiles por días corridos. La Comisión Conjunta lo aprobó reemplazando solamente el inciso segundo que es el que se modifica, con el objeto de evitar confusiones.

Nº 5.- Artículo 26.

La Comisión Conjunta aprobó la modificación propuesta al inciso primero de este artículo en la que se agrega que el empleador al responder el proyecto de contrato, además de pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto.

No se incluye el inciso segundo porque es idéntico al vigente.

Nº 6.- Artículo 28.

La modificación de este artículo consiste en sustituir, en el inciso cuarto, los días hábiles por corridos, proposición que fue aprobada por la Comisión, estimándose innecesario sustituir el artículo completo como venía propuesto, con el fin de evitar confusiones.

Nº 7.- Artículo 38.

La Comisión aprobó este artículo con una nueva redacción tendiente a precisar más claramente la norma, toda vez que en la disposición vigente se han presentado dificultades de interpretación en relación con la última oferta.

Nº 8.- Artículo 42.

La Comisión Conjunta de común acuerdo con el Ministerio del Trabajo, estimó conveniente modificar el artículo 42 que se refiere al Tribunal Arbitral, con el objeto de corregir algunas deficiencias que en la práctica se han producido.

En primer lugar se estimó necesario cambiar los plazos de días corridos con que actualmente cuenta la norma, por plazos de días hábiles. Al respecto cabe señalar que esta es la única disposición del decreto ley N° 2.758, que se referirá a días hábiles, pero la Comisión estimó conveniente establecerla en tal sentido, atendida la naturaleza de la norma.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Por otra parte se modifica el inciso segundo del artículo en comento con el objeto de precisar la norma sobre la notificación que debe efectuarse al árbitro designado.

Finalmente se establece la sanción contemplada en la letra c) del artículo 5º del decreto ley N° 2.977, para el caso en que el árbitro no asuma sus funciones.

9.- Artículo 50.

Las modificaciones que se introducen al artículo 50 se circunscriben solamente al cambio de días hábiles por días corridos.

La Comisión Conjunta acordó mantener la norma del inciso final del artículo vigente, que define lo que debe entenderse por última oferta del empleador, en atención a que el Ejecutivo contenía tal definición en el artículo 50 A que fue retirado por el Ejecutivo.

Nº 10.- Artículo 51.

La Comisión Conjunta acordó rechazar la norma en la forma propuesta por el Ejecutivo, en atención a que se estima más clara la vigente, salvo en lo que se refiere al inciso quinto en que se concordó con la posición del Ministerio en cuanto a eximir el envío de la última oferta a la Inspección del Trabajo, cuando aquella fuera coincidente con la respuesta, para evitar los problemas que se generan en la práctica.

Asimismo se sustituyeron los días hábiles por corridos, siguiendo la técnica del proyecto.

11.- Artículo 52.

Este artículo se aprobó en la forma propuesta por el Ejecutivo, especificándose que la "oferta" a que se refiere el inciso primero debe ser la "última".

12.- Artículo 53.

El inciso primero de esta norma fue aprobado por la Comisión con variaciones de redacción.

El inciso segundo se aprobó en la forma propuesta por el Ejecutivo y el tercero se rechazó por cuanto se estimó que la norma vigente era más clara.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

13.- Artículo 54.

La Comisión Conjunta concordó en que la norma vigente no es clara en lo que se refiere al último ofrecimiento del empleador, de manera que estimó conveniente establecer derechamente que la Comisión Negociadora o el diez por ciento de los trabajadores en conflicto pudieran convocar a una nueva asamblea para votar una de las tres siguientes posibilidades: 1) arbitraje, 2) última oferta y 3) cualquier otro ofrecimiento posterior a la última oferta.

Por otra parte se acordó establecer que el nuevo ofrecimiento del empleador y su retiro deben cumplir con las mismas formalidades establecidas para la última oferta, con el objeto de otorgarle la seriedad que corresponde y conocer sobre lo que se vota.

En cuanto a la proposición formulada en el inciso tercero del artículo propuesto por el Ejecutivo, la Comisión estimó inconveniente incluirla, por cuanto consideró que el último ofrecimiento del empleador no siempre tiene que ser superior a la última oferta.

14.- Artículo 60.

Este artículo se redactó conforme a lo acordado en el artículo 54 ya comentado, atendida la estrecha vinculación existente entre ambos.

15.- Artículo 64.

La Comisión Conjunta, atendido el rechazo de los artículos 49 y 62 propuestos por el Ejecutivo, alteró la redacción del inciso primero, la que en el fondo es igual a la vigente, con algunas modificaciones de carácter técnico.

El inciso segundo se aprobó en los términos propuestos por el Ejecutivo y el tercero, que es idéntico al vigente, también se aprobó con el objeto de sustituir el artículo completo.

N° 16.- Artículo 82.

La modificación a este artículo que se refiere a la gente de mar y que no venía contemplada en el proyecto, se refiere exclusivamente al cambio de días hábiles y laborales por días corridos que se acordó establecer en el decreto ley N° 2.758.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículos transitorios.Artículo 1º.

Este artículo contempla la disposición contenida en el inciso primero del artículo 1º transitorio propuesto por el Ejecutivo y tiene por objeto establecer que las modificaciones efectuadas por esta ley no se aplicarán a las negociaciones colectivas ya iniciadas. El inciso segundo se eliminó por cuanto hace mención al artículo 62 que fue rechazado por la mayoría de la Comisión.

Artículo 2º.

Esta norma fue incorporada por la Comisión Conjunta y tiene por objeto regular la situación que se producirá con la aplicación del artículo 5º del decreto ley N° 2.758 que se propone.

En virtud de lo anteriormente expuesto se somete a la consideración de la H. Junta de Gobierno el texto propuesto por la Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas y el que propone la Cuarta Comisión Legislativa, cuyas diferencias se refieren a los artículos 13, 49-A, 62, 1º y 3º transitorios.

Relatará ante esa Excma. Junta de Gobierno el miembro de la Segunda Comisión Legislativa don Jaime Illanes Edwards.

FERNANDO MATTHEI AUBEL  
General del Aire  
Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea  
Miembro de la Junta de Gobierno  
Presidente de la II Comisión Legislativa

Distribución:

- Secretaría de Legislación
- Archivo.

**Texto "A"**

Propuesto por la Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas.

**LEY N°****INTRODUCE MODIFICACIONES AL DECRETO LEY N° 2.758, DE 1979.**

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## PROYECTO DE LEY:

**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto ley N° 2.758, de 1979:

**1.- Reemplázase el artículo 5° por el siguiente:**

"Artículo 5°.- No podrán negociar colectivamente ni integrar las Comisiones Negociadoras:

1.- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2.- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;

3.- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4.- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de alguna de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.";

**2.- Agrégase, a continuación del artículo 10, el siguiente artículo 10-A:**

"Artículo 10-A.- Cuando un plazo de días previsto en esta ley venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.";

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**3.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 13 por el siguiente:**

"En las empresas o predios de menos de 50 trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del 50 % de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a 8.";

**4.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 20 por el siguiente:**

"Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200, de 1978.";

**5.- Sustituyese el inciso primero del artículo 26 por el siguiente:**

"El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.";

**6.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 28 por el siguiente:**

"La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.";

**7.- Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:**

"Artículo 38.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurridos cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 49, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.";

**8.- Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:**

"Artículo 42.- El tribunal a que se refiere el artículo 39 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 5º del decreto ley N° 2.977, de 1979.";

**9.- Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:**

"Artículo 50.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador, o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.";

**10.- Sustituyese el inciso quinto del artículo 51 por el siguiente:**

"Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.";

**11.- Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:**

"Artículo 52.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contado desde el día en que se efectuó la votación.";

**12.- Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:**

"Artículo 53-- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.";

**13.- Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:**

"Artículo 54.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

La última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 50.

Tales formalidades deberán observarse también para la formulación y el retiro de un nuevo ofrecimiento del empleador.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores fuere inferior a 250.";

**14.- Reemplázase el artículo 60 por el siguiente:**

"Artículo 60.- Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 54.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19.";

**15-- Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:**

"Artículo 64.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.";

**16.- Sustitúyense las letras b), c), d) y e) del artículo 82 por las siguientes:**

b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de esta ley podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 51.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la Comisión Negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la Comisión Negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La Comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 52.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la Comisión Negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él, Cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la Comisión Negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 60 y 62 de esta ley;

d) Las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 58 de esta ley, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 57, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 62, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo Cónsul de Chile;

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 63 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la Comisión Negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 74, y".

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Artículo 1º.- Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 2º.- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5º del decreto ley N° 2.758, de 1979, modificado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de 60 días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 5º.

Texto "B"  
Propuesto por la Cuarta Comisión Legislativa.

LEY N°

**INTRODUCE MODIFICACIONES AL DECRETO LEY N° 2.758, DE 1979.**

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

**PROYECTO DE LEY:**

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto ley N° 2.758, de 1979:

**1.- Reemplázase el artículo 5º por el siguiente:**

“ARTÍCULO 5º.- No podrán negociar colectivamente ni integrar las Comisiones Negociadoras:

1.- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2.- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

3.- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4.- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de alguna de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.";

**2.- Agrégase, a continuación del artículo 10, el siguiente artículo 10-A:**

"Artículo 10—A.— Cuando un plazo de días previsto en esta ley venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.";

**3.- Reemplázase el artículo 13 por el siguiente:**

"Artículo 13.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores podrán presentar este proyecto siempre que reúnan los siguientes quórum mínimos:

- a) en las empresas o predios de menos de 25 trabajadores, el 60% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 5;
- b) en las empresas o predios de 25 o más trabajadores, y menos de 100, el 20% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 15;
- c) en las empresas o predios de 100 o más trabajadores, el 10% de ellos, siempre que su número no sea inferior a 20, y
- d) 150 trabajadores, cualquiera sea el porcentaje que representen.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

También podrán presentar un proyecto de contrato colectivo los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen el 40%, a lo menos, del total de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25 y que comprendan exclusivamente a trabajadores de dicho establecimiento.”;

**4.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 20 por el siguiente:**

“Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley N° 2.200, de 1978.”;

**5.- Sustituyese el inciso primero del artículo 26 por el siguiente:**

“El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.”;

**6.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 28 por el siguiente:**

“La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.”;

**7.- Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:**

“Artículo 38.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurridos cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 49, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.";

**8.- Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:**

"Artículo 42.- El tribunal a que se refiere el artículo 39 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 5º del decreto ley N° 2.977, de 1979.";

**9.- Agrégase, a continuación del artículo 49 el siguiente artículo 49-A:**

"Artículo 49-A.- Si la Comisión Negociadora ejerciere el derecho que le confiere el inciso segundo del artículo precedente, los trabajadores podrán presentar, al término del primer año de duración del contrato colectivo vigente, un nuevo proyecto cuyo objeto exclusivo será la negociación de las estipulaciones relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

En este caso, la negociación colectiva se sujetará a las prescripciones de esta ley, pero el contrato que se celebre o el fallo arbitral que se dicte no podrán extenderse a otras materias diferentes a las señaladas en el inciso anterior, y su duración sólo tendrá lugar hasta el término del contrato al cual complementa.";



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**10.- Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:**

"Artículo 50.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan, la última oferta del empleador, o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.";

**11.- Sustitúyese el inciso quinto del artículo 51 por el siguiente:**

"Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.";

**12.- Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:**

"Artículo 52.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contado desde el día en que se efectuó la votación.";

**13.- Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:**

"Artículo 53.- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.";

**14.- Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:**

"Artículo 54.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

La última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 50.

Tales formalidades deberán observarse también para la formulación y el retiro de un nuevo ofrecimiento del empleador.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores fuere inferior a 250.";

**15.- Reemplázase el artículo 60 por el siguiente:**

"Artículo 60.- Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 54.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19.";

**16.- Reemplázase el artículo 62 por el siguiente:**

"Artículo - 62.- Transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga, la Comisión Negociadora deberá comunicar al empleador si los trabajadores optan por reintegrarse a sus funciones o por desahuciar el contrato de trabajo.

En el primero caso, se aplicará lo dispuesto en los artículos 49, con excepción de su inciso primero, y 49-A.

En el segundo, los trabajadores tendrán derecho a impetrar el subsidio de cesantía.

La comunicación deberá efectuarse el último día de la huelga y una copia de ella, firmada por el empleador para acreditar su recepción, se entregará a la Inspección del Trabajo dentro de los dos días siguientes.

Si el empleador se negare a recibir la comunicación se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 20.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Si la comunicación no se efectuare oportunamente, se entenderá que los trabajadores han desahuciado el contrato de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo señalado en el artículo 60.";

**16.- Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:**

"Artículo 64.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.";

**17.- Sustitúyense las letras b), c), d) y e) del artículo 82 por las siguientes:**

"b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de esta ley podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 51.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la Comisión Negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la Comisión Negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La Comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 52.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la Comisión Negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él, Cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la Comisión Negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 60 y 62 de esta ley;

d) Las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 58 de esta ley, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 57, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 62, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo Cónsul de Chile;

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 63 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la Comisión Negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 74, y".

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 1º.**- Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Con todo, será aplicable a dichas negociaciones la modificación introducida al artículo 62 del citado cuerpo legal.

**Artículo 2º.**- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en artículo 5º del decreto ley N° 2.758, de 1979, modificado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de 60 días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 5º.

**Artículo 3º.**- Lo dispuesto en el artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, será aplicable a las empresas que no hayan negociado colectivamente a partir de la vigencia de dicho cuerpo legal.

Para la aplicación de ese artículo, los años 1979 y 1980 se entenderán referidos a los años 1986 y 1987, respectivamente.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

**1.13. Indicación Sustitutiva del Ejecutivo.**

Fecha 25 de marzo, 1987. Indicación Sustitutiva de S.E. El Presidente de la República enviado a la Excm. Junta de Gobierno.

SEG.- DJ-D/LEG. (0) N° 13220/73

REF 1.- Mensaje N° 1.391, de 08 de mayo del 1986  
2.- Oficio J.G. (K) N° 6583/-19 de 14 de enero de 1987

OBJ Formula indicación a proyecto de ley que señala.

Santiago 25 MAR 1987

De: Presidente de la Republica.

A: EXMA Junta de Gobierno.

1.- Por Mensaje de la referencia, se remitió para vuestra consideración el proyecto de ley que "Introduce modificaciones a los decretos leyes N°s 2958 y 2977, de 1979, sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral".

2.- Durante la tramitación de esta iniciativa en la Comisión Conjunta encargada de su estudio, se determino la necesidad de modificar diversas disposiciones del texto contenido en el Mensaje, por lo cual V.E., por oficio de la REF.2.- solicito se enviara una indicación que formalizara las proposiciones hechas por los Ministros de Hacienda y del Trabajo en tal ocasión.

3.- Por ello, se ha redactado un texto sustitutivo que contiene las adecuaciones pertinentes al articulado de este proyecto, simplificado la Negociación Colectiva tanto respecto de los plazos en los cuales ella debe desenvolverse como de la representación de las partes, las cuales afectan a los procedimientos que hayan de desarrollarse en las empresas de menos de 25 trabajadores.

Asimismo, es necesario, reducir de doscientos cincuenta a ciento cincuenta el número de trabajadores que puedan negociar, sea como Sindicato o Grupo, con prescindencia del porcentaje que representen dentro del total de la dotación de la empresa.

Los fundamentos acerca del contenido de las modificaciones que se introducen en el referido texto sustitutivo, se contienen en el Informe Técnico que se remite adjunto para vuestra consideración.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

4.- En atención a lo expuesto, y en conformidad a la Ley N° 17983 y su Reglamento, vengo en formular indicación para sustituir el texto del proyecto de la referencia, por el que se acompaña adjunto.

Saluda a V.E.

Augusto Pinochet Ugarte  
General de Ejercito  
Presidente de la República

INCL.: Informe Técnico texto

DISTRIBUCION:

- Excma. Junta de Gobierno
- Ministro de Hacienda (c.i.)
- Ministro de Trabajo y Previsión Social (c.i.)
- SEGPRES.-DJ-D/LEG
- SEGPRES. Archivo

Nota. Texto Indicación Sustitutiva:

ARTÍCULO UNICO.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto ley N° 2.758, de 1979:

1.- Reemplázase el artículo 5º por el siguiente:

"Artículo 5º.- No podrán negociar colectivamente ni integrar las Comisiones Negociadoras:

- 1.- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquéllos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
- 2.- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;
- 3.- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
- 4.- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que esté dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.



## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro el plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de alguna de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes."

2.- Agrégase, a continuación del artículo 10, el siguiente artículo 10-A:

"Artículo 10-A.- Cuando un plazo de días previsto en esta ley venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil."

3.- En el artículo 13:

a) Reemplázase el inciso cuarto del artículo 13 por el siguiente:

"En las empresas o predios de menos de 50 trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del 50% de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a 5."

b) Reemplázase el inciso final por el siguiente:

"En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de 150 trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo."

4.- Reemplázase el inciso primero del artículo 19 por el siguiente:

"Artículo 19.- En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a 20 y 15 días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores."

5.- Reemplázase el inciso primero del artículo 20 por el siguiente:

"Artículo 20.- Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador, para acreditar que ha sido recibida por

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación. Este plazo se reducirá a 3 días en el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores.”.

6.- En el artículo 22:

a) Reemplázase la letra b) del inciso tercero por la siguiente:

“b) La Comisión Negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por 250 trabajadores o más, podrán nombrarse cinco y si estuviere formado por 1.000 o más trabajadores podrán nombrarse siete.

En el caso de negociación en empresas o predios de menos de 25 trabajadores, la Comisión estará integrada sólo por uno de ellos.”.

b) Reemplázase la letra d) del mismo inciso por la siguiente:

“Cada trabajador tendrá derecho a uno, dos, tres o cuatro votos no acumulativos, según si la Comisión Negociadora esté integrada por uno, tres, cinco o siete miembros, respectivamente.”.

c) Reemplázase el inciso final por el siguiente:

“El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Esta representación se reducirá a un apoderado en el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores.”.

7.- Agrégase al artículo 24 el siguiente inciso final:

“El número de asesores se reducirá a uno por cada parte en el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores.”.

8.- Reemplázase el artículo 26 por el siguiente:

“Artículo 26.- El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

El empleador dará respuesta al proyecto dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a 250 trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación.

En el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores el plazo para la respuesta se reducirá a 5 días.

Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.”.

9.- Reemplázase el inciso primero del artículo 27 por el siguiente:

“Artículo 27.- Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la Comisión Negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su entrega a dicha Comisión. Este plazo se reducirá a tres días en el caso de negociación en empresas de menos de 25 trabajadores.”.

10.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 28 por el siguiente:

“La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días, a menos que se trate de una negociación en una empresa de menos de 25 trabajadores, en cuyo caso dicho término será de 3 días. La Inspección del Trabajo tendrá iguales plazos para pronunciarse sobre ellas, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.”.

11.- Reemplázase el inciso final del artículo 29 por el siguiente:

“Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, o el décimo en el caso de la negociación en un empresa de menos de 25 trabajadores, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso final del artículo 26.”.

12.- Intercálase, entre los incisos primero y segundo del artículo 32 el siguiente nuevo inciso segundo:

“Lo dispuesto precedentemente se entiende sin perjuicio de lo señalado en los artículos 49 y 49-A.”.

13.- Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:

“Artículo 38.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro del tercer día con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 49, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.”.

14.- Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:

“Artículo 42.- El tribunal a que se refiere el artículo 39 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 5º del decreto ley N° 2.977, de 1979.”.

15.- Reemplázase el inciso final del artículo 48 por el siguiente:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.”.

16.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 49 por el siguiente:

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

“La Comisión Negociadora podrá exigir al empleador, en cualquiera oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de un año.”.

17.- Agrégase, a continuación del artículo 49 el siguiente artículo 49-A:

“Artículo 49-A.- Si la Comisión Negociadora ejerciere el derecho que le confiere el inciso segundo del artículo precedente, los trabajadores podrán presentar un nuevo proyecto al término del año de duración del contrato colectivo vigente.

En tal caso, el contrato que se celebre o el fallo arbitral que se dicte no podrán tener una duración inferior a tres años.

Con todo, si la Comisión Negociadora volviere a ejercer el derecho a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, la duración del nuevo contrato será de un año.

En este último caso, si al término del año se presentare un nuevo proyecto, la duración del contrato que se celebre o del fallo que se dicte se ajustará a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32.

Sin embargo, si en este caso la Comisión Negociadora ejerciere el derecho previsto en el inciso segundo del artículo 49, el contrato que se celebre tendrá una duración de dos años.

Si los trabajadores involucrados en esta última negociación fueren distintos en más de un 50% a aquellos que se encuentran sujetos al contrato colectivo que vence, la aplicación del inciso segundo del artículo 49 hará regir el plazo del contrato por el término que dicho precepto señala.

Cada una de las negociaciones a que se refiere el presente artículo constituirá un procedimiento diferente, y se les aplicarán las normas que en relación a los plazos establece esta ley respecto de las empresas o predios con menos de 25 trabajadores. Lo anterior no regirá, sin embargo, respecto de las negociaciones a que se refiere el inciso precedente, a menos que tales normas fueren procedentes de acuerdo al número de aquéllos.”.

18.- Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:

“Artículo 50.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador, o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los tres últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los tres últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de quince, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con tres días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.”.

19.- Sustitúyese el inciso quinto del artículo 51 por el siguiente:

“Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.”.

20.- Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

“Artículo 52.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contado desde el día en que se efectuó la votación.”.

21.- Reemplázase el artículo 53 por el siguiente:

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

Artículo 53.- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.”.

22.- Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:

“Artículo 54.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 50, 52 y 53, la última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 50.

Tales formalidades deberán observarse también para la formulación y el retiro de un nuevo ofrecimiento del empleador.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores, fuere inferior a doscientos cincuenta.”.

23.- Reemplázase el artículo 60 por el siguiente:

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

“Artículo 60.- Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse al servicio el trabajador y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegra, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 54.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 49.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 19.”.

24. Reemplázase el artículo 64 por el siguiente:

“Artículo 64.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N°2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la Comisión Negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expirase dentro del período comprendido en el inciso anterior.”.

Sustitúyense las letras b), c), d) y e) del artículo 82 por las siguientes:

“b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de esta ley podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 51.



## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la Comisión Negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la Comisión Negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La Comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 52.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la Comisión Negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas.

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él, Cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la Comisión Negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 60.y 62 de esta ley.

d) Las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 58 de esta ley, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previstos en el artículo 57, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 62, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo Cónsul de Chile.

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 63 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la Comisión Negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 74.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

Artículo 1°.- Las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N°2.758, de 1979 no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 2°.- En las empresas en que no hubiere existido negociación colectiva a partir de la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, ésta sólo podrá iniciarse a partir del 16 de Marzo de 1987.

Los sindicatos y grupos de trabajadores que deseen negociar deberán presentar sus proyectos de contrato dentro de las fechas que para su respectiva empresa o predio establece la tabla que se incluye al final de este artículo.

Cada empresa o predio estará representado en la tabla por la letra con que comienza su nombre, entendiéndose por tal el de su razón social. Sin embargo, el caso de los predios predominará el nombre de éste por sobre la razón social de la empresa, o por sobre el de quien tiene a su cargo la explotación del mismo.

Para los efectos de esta disposición se entenderá por razón social el nombre o sigla por el cual la empresa es identificada por el público, debiéndose, en todo caso, descartarse nombres genéricos, tales como sociedad, compañía, empresa, fábrica, industria, establecimientos u otros similares, e igualmente nombres que hagan referencia al rubro de actividad, producto o servicio de la empresa, tales como banco, metalúrgica, conservera, farmacia, calzados u otros.

De igual modo, no se considerarán las proposiciones, artículos, conjunciones y las palabras San, Santo y Santa.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

Si por aplicación de este procedimiento resultaren descartadas todas las palabras de la razón social, regirá la última de ellas, con exclusión de las que hagan referencia a la naturaleza jurídica de la sociedad.

Las cuestiones a que diere lugar la aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior serán resueltas por la Dirección del Trabajo.

Quienes consideren gravemente inconveniente negociar en las fechas que les correspondiere por aplicación de la tabla contenida en este artículo, podrán solicitar, fundadamente, a la Dirección del Trabajo una fecha posterior a aquélla. Dicha postergación no podrá exceder de dos meses. El servicio indicado resolverá oyendo a las partes.

TABLA

Letra inicial	Fecha presentación proyecto en empresas de 25 o más trabajadores.	Fecha presentación proyecto en empresas de menos de 25 trabajadores.	Fecha de inicio de vigencia del contrato colectivo.
P Z A Q	14 al 20 de Mayo de 1987	8 al 12 de Junio de 1987	1º de Julio de 1987
G J S	15 al 19 de Junio de 1987	9 al 14 de Julio de 1987	1º de Agosto de 1987
Ñ X C	16 al 21 de Julio de 1987	10 al 14 de Agosto de 1987	1º de Septiembre de 1987
E L U	17 al 21 de Agosto de 1987	8 al 14 de Septiembre de 1987	1º de Octubre de 1987
M V D	22 al 26 de septiembre de 1987	8 al 14 de Octubre de 1987	1º de Noviembre de 1987
CH N W	16 al 21 de Octubre de 1987	9 al 13 de Noviembre de 1987	1º de Diciembre de 1987
K T F	16 al 20 de Noviembre de 1987	9 al 14 de Diciembre de 1987	1º de Enero de 1988
B O Y	16 al 21 de Diciembre de 1987	9 al 14 de Enero de 1987	1º de Febrero de 1988
I R H	16 al 21 de Enero de 1988	9 al 14 de Febrero de 1988	1º de Marzo de 1988

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

Artículo 3º.- Si en una empresa o predio no se presentaren proyectos de contrato colectivo en la época que señala la tabla prevista en el artículo anterior, se postergará en un año el derecho a presentarlos. Lo mismo sucederá si en esta segunda fecha no se presentaren proyectos de contrato y si ocurriere igual cosa en esta tercera época, se estará a las normas generales de los artículos 14 y siguientes del decreto ley N° 2.758, de 1979.

Artículo 4º.- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5º del decreto ley N° 2.758, de 1979, modificado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de 60 días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 5º.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

**INFORME TECNICO****I. MODIFICACIONES DE LOS QUORUM EXIGIDOS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.-**

Ha sido objeto de la modificación propuesta al decreto ley N° 2 758 que la negociación colectiva pueda extenderse a las empresas pequeñas, materializándose así respecto de sus trabajadores el derecho contemplado por el N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

Por tal razón, la proposición en análisis modifica el inciso cuarto del artículo 13 por otro que expresa que en las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores; podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores siempre que su número no sea inferior a cinco.

Cabe señalar que actualmente dicho precepto exige que en las empresas de menos de veinticinco trabajadores el proyecto sea presentado por más del cincuenta por ciento de los mismos, que a lo menos sean ocho.

La elevación del ámbito en el cual opera esta norma de, veinticinco a cincuenta trabajadores, permite corregir una grave distorsión que se genera actualmente por la aplicación de los demás quórum exigidos por el artículo 13, conforme fue analizado detenidamente en la Comisión Conjunta.

De otro lado, la reducción del quórum mínimo a cinco trabajadores hará acceder a la negociación a amplios sectores actualmente ajenos a ella sólo por razones cuantitativas.

Con el objeto de simplificar la negociación colectiva, la proposición contiene diversas modificaciones al decreto ley N° 2.758 que miran tanto a los plazos en los cuales ella debe desenvolverse como a la representación de las partes, y las cuales afectan a los procedimientos que hayan de desarrollarse en las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Estas modificaciones son las siguientes:

a) Se reduce el período de discusión de la negociación a quince días, aproximadamente.  
Para este efecto, se propone la modificación de los artículos 19 y 50, letra b), relativos a la presentación del proyecto de contrato y la votación de la última oferta del empleador.

De este modo, así como en la actualidad el plazo de presentación del proyecto corre entre los 30 y los 25 días anteriores al del vencimiento del contrato

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

colectivo vigente, de acuerdo a la proposición modificatoria del artículo 19 debería correr entre los 20 y 15 días anteriores a dicha oportunidad.

Lo anterior se conjuga con la ocasión para la votación de la última oferta del empleador, la cual debe efectuarse actualmente dentro de los tres últimos días de vigencia del instrumento colectivo que se extingue o, para el caso de no existir éste, dentro de tales días considerados en un total de veinticinco. De acuerdo a la proposición en análisis, este plazo se reduce a quince.

La reducción en el plazo para la negociación en estas empresas importa también la modificación de aquellos que la ley establece para diversas actuaciones. Es el caso de los artículos 20, 26, 27, 28 y 29. Cabe destacar, por ej., que el plazo para la respuesta del empleador se disminuye de diez a cinco días.

De otro lado, y con el objeto de evitar establecer innecesariamente plazos diferentes, se propone la mantención de aquellos a los cuales se refieren el inciso segundo del artículo 20, el inciso cuarto del artículo 28 y la letra b) del artículo 50, este último en cuanto determina en tres días la oportunidad para la votación de la última oferta. Si bien la Comisión Conjunta había acordado su ampliación, ella no parece necesaria, toda vez que se ha aprobado un nuevo artículo 10-A el cual prorroga hasta el día siguiente hábil los plazos que vencen en día sábado, domingo o festivo.

b) Por otra parte, la proposición reduce a uno el número de representantes y asesores de las partes que deben intervenir en una negociación que se desarrolle en estas empresas, modificando para ello el artículo 22.

Esta norma tiene importancia, por cuanto hace equivalentes los casos en que la negociación es conducida por un sindicato o por un grupo de trabajadores. En la actualidad, en el primero la Comisión Negociadora está constituida sólo por un integrante -el presidente del sindicato-; en el segundo, por el contrario, por tres, lo que ciertamente constituye una distorsión.

## II. SINDICATOS O GRUPOS NEGOCIADORES DE CIENTO CINCUENTA TRABAJADORES.

Se ha considerado también conveniente modificar el inciso final del artículo 13 con el objeto de reducir de doscientos cincuenta, a ciento cincuenta el número de trabajadores que pueden negociar, sea como sindicato o grupo, con prescindencia del porcentaje que representen, dentro, del total de la dotación de la empresa.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

Esta modificación se funda en que en diversos casos se trata de trabajadores profesionales o especializados, cuyos intereses no son coincidentes con los que resultan comunes al resto del personal.

III. ARTÍCULO 49-A.

La proposición soluciona la situación que deriva de la invocación por parte de la Comisión Negociadora del derecho a prórroga del contrato colectivo vigente, que le confiere el inciso segundo del artículo 49, mediante el siguiente mecanismo.

a) Si se ejerce este derecho, la prórroga del contrato opera por un año.

Debe recordarse que no perduran las cláusulas sobre reajustabilidad de las remuneraciones y de los beneficios pactados en dinero.

b) Al término de dicho período, si se inicia una nueva negociación, el contrato que se celebre o el fallo arbitral que se dicte no puede ser inferior a tres años.

Por el contrario, si los trabajadores se acogen nuevamente a la prórroga prevista por el inciso segundo del artículo 49, la duración del nuevo contrato es de un año.

c) Al vencimiento de este nuevo año, si las partes negocian nuevamente, la duración del contrato colectivo se ajustará a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32, esto es, será de dos años como mínimo.

Si en este último caso los trabajadores vuelven a ejercer el derecho de prórroga del contrato anterior, ella será por dos años, a menos que los trabajadores sean distintos en más de un 50% de los que se encontraban sujetos al contrato colectivo que vence. En este último caso, la prórroga se ajustará al plazo de un año previsto en el artículo 49.

Con este mecanismo, se pretende que la prórroga del contrato adquiera eficacia, ya que la falta de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios establecidos en las cláusulas que lo constituyen la ha hecho inoperante. De otro lado, la consideración de cuatro años como mínimo para que operen las diversas etapas previstas por los artículos 49 y 49-A determinan que no se distorsione el calendario de negociaciones que existe en la empresa y que afecta a los diversos grupos negociadores.

Se agrega, además, que las negociaciones a que dé lugar el artículo 49-A constituyen procedimientos separados y deben sujetarse a las normas sobre plazos previstos para las empresas con menos de veinticinco trabajadores, salvo la particularidad que en la proposición se expresa.

## INDICACIONES DEL EJECUTIVO

IV. PRECISION AL ARTÍCULO 54.

La Comisión Conjunta ha aprobado un nuevo inciso cuarto del artículo 54, el cual establece que la última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las formalidades que se previenen.

Resulta útil precisar, en concepto de los infrascritos, que la facultad del empleador de retirar esta oferta se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 50, 51 y 52, los cuales facultan a los trabajadores para optar dentro de cierto plazo por dicha oferta o por la mantención del contrato colectivo anterior.

V. ARTÍCULO 62.

Los Ministros infrascritos han estimado del caso no insistir en la modificación de este artículo.

VI. ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

Los artículos transitorios miran a la vigencia de la ley y al establecimiento de un calendario de negociaciones para las diferentes empresas. Lo anterior resulta necesario si se aprueba la extensión de la negociación colectiva en conformidad a la modificación propuesta al inciso cuarto del artículo 13.

Saludan atentamente a US.

ALFONSO MARQUEZ DE LA PLAZA IRARRAZAVAL  
Ministro del Trabajo y Previsión Social

HERNAN BUCHI BUC  
Ministro de Hacienda



## ACTA JUNTA GOBIERNO

**1.14. Acta de la Junta de Gobierno**

Acta N° 4/87. Fecha 31 de marzo de 1987

Nota: Una vez presentada la Indicación Sustitutiva del Ejecutivo, se acordó por parte de la Junta de Gobierno refundir este proyecto con el relativo al Código del Trabajo

--En Santiago de Chile, a treinta y un días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y siete, siendo las 16.00 horas, se reúne en Sesión Legislativa la H. Junta de Gobierno integrada por sus miembros titulares, señores: Al mirante José T. Merino Castro, Comandante en Jefe de la Armada, quien la preside; General del Aire Fernando Matthei Aubel, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, General Director Rodolfo Stange Oelckers, Director General de Carabineros, y Teniente General Humberto Gordon Rubio. Actúa como Secretario de la Junta el titular, Brigadier señor Nelson Robledo Romero.

--Asisten, además, los señores: Coronel de Aviación Carlos Infante Araneda, Subsecretario de Defensa Nacional; Brigadier Manuel Concha Martínez, Subsecretario de Hacienda; Raúl Mohr Aray, Subsecretario Subrogante de Educación Pública; Gustavo Robles Labarca, Asesor Jurídico de la Universidad de Santiago; Brigadier General Julio Andrade Armijo, Jefe de Gabinete del Ejército; Contraalmirante Jorge Martínez Busch, Jefe de Gabinete de la Armada; General de Carabineros Rigoberto González Muñoz, Jefe de Gabinete de Carabineros; Contraalmirante Germán Toledo Lazcano, integrante de la I Comisión Legislativa; Brigadier Richard Quaas Bornscheuer, integrante de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Navío (JT) Mario Duvauchelle Rodríguez, Secretario de Legislación; Capitán de Navío Raúl Zamorano Triviño, integrante de la I Comisión Legislativa; Coronel de Aviación (J) Hernán Chávez Sotomayor, Asesor Jurídico del señor General Matthei; Capitán de Fragata (JT) Jorge Beytía Valenzuela, integrante de la I Comisión Legislativa; Mayor de Ejército (J) Patricio Baeza Ossandón, integrante de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Corbeta (JT) Julio Lavín Valdés, integrante de la I Comisión Legislativa; Mayor de Carabineros (J) Harry Grünewaldt Sanhueza, Asesor Jurídico del señor General Stange; Capitán de Ejército Luis Torres Aguirre, Oficial Jefe de Sala de la H. Junta de Gobierno; Jorge Silva Rojas y Patricio Baltra Sandoval, Jefe de Relaciones Públicas y Asesor Jurídico, respectivamente, de la Secretaría de la H. Junta de Gobierno, y Sergio Molina Marín y José Bernaldes Pereira, integrantes de la I y II Comisiones Legislativas, respectivamente.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Conforme.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- La tercera indicación de S. E. el Presidente de la República incide en el proyecto que introduce modificaciones a dos decretos leyes: uno sobre negociación colectiva y el otro sobre Cuerpo Arbitral.

Dice en su oficio el Jefe del Estado que, durante la tramitación de esta iniciativa, en la Comisión Conjunta encargada de su estudio se determinó la necesidad de modificar diversas disposiciones del texto contenido en el Mensaje, razón por la cual se manda la indicación, que sería el fruto de este acuerdo con la Comisión Conjunta y que, fundamentalmente, incide en dos materias.

El proyecto proponía modificaciones a los decretos leyes de organización sindical y de convenios colectivos y, además, a otro grupo que dice relación con el Cuerpo Arbitral.

Esta última materia es eliminada por la indicación; de tal manera que ya no hay insistencia en modificar la legislación relativa a crear un Cuerpo Arbitral, vastamente reglado en el proyecto primitivo.

Y, en seguida, en cuanto a los dos primeros aspectos, hay algunas normas que reflejarían el convenio con el Ejecutivo, tales como eliminar a los vigilantes privados de la prohibición de negociar colectivamente e integrar las comisiones negociadoras, y agregar, dentro de las personas a las que se prohíbe negociar, a los ejecutivos que se indica en el texto y a los subgerentes.

Luego se incluyen varias disposiciones sobre cambio de plazos, extensión de éstos, prolongación de procedimientos, que son problemas puntuales y de los cuales no corresponde informar en detalle en esta oportunidad.

Hay varias cosas más importantes, como, por ejemplo, rebajar de 250 a 150 el número mínimo de trabajadores que siempre pueden presentar un proyecto de contrato colectivo.

En seguida, se reemplaza la norma que permitía negociar colectivamente en las empresas o predios que tenían al menos 5 trabajadores, por otra que permite tener negociación con menos de 50, siempre que el 50% de ellos, 25, lo apruebe y que ese número no sea inferior a 5 trabajadores, según entiendo, si hay acuerdo, lo que supondría 10 trabajadores, con lo cual, en definitiva, se estaría elevando de 5 al 10.

Además, se amplía de 6 meses a un año el plazo de duración de los contratos colectivos y fallos arbitrales, cuando la comisión negociadora ejerce su derecho

## ACTA JUNTA GOBIERNO

para la suscripción de un nuevo contrato o fallo arbitral, lo que tiene la ventaja de evitar un procedimiento de conciliación dos veces al año.

Asimismo, se amplía el fuero sindical hasta 60 días de iniciada la huelga, que es cuando legalmente ésta termina, en vez de hasta el término de la negociación colectiva.

Esas son, señor Almirante, en general, las más gruesas modificaciones de un proyecto que se halla en estudio en la Segunda Comisión y cuyo trámite estaba suspendido.

El señor GENERAL MATTHEI.- Consulté a mi personal y dice que no ve problema para cumplir con los deseos del Ejecutivo de tener aprobado el Código del Trabajo para el 1° de mayo, siempre y cuando, supongamos, a partir del lunes se pudiera trabajar todos los días durante una semana.

Es revisión, no más y creen que en esas condiciones podría estar listo.

Esa es la opinión, si lo ve el equipo de siempre.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Segunda Comisión.

El señor GENERAL MATTHEI.- Si llegara a surgir un problema de desacuerdo en lo político, entonces el ideal sería que inmediatamente nos lo informaran; de manera que se tuviera la opinión de los miembros de la Junta para resolver al respecto.

Por lo tanto, eso formaría parte del acuerdo.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Desearía hacer un resumen de los acuerdos: primero, se refunden ambos proyectos por corresponder al Código del Trabajo; segundo, se resuelve que haya Comisión Conjunta para estudiar dicho Código, cosa que no estaba acordada, y, tercero, se cambia el trámite de ordinario extenso a simple urgencia por un problema de prudencia, es decir, si sale, bueno, y si no, no se obliga.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Habría acuerdo?

El señor GENERAL MATTHEI.- Conforme.

El señor GENERAL STANGE.- Sí.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- De acuerdo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

**1.15. Informe de la Secretaría de Legislación**

Informe resumido del Proyecto de Ley, para efectos de ser presentado en sesión legislativa de la Junta de Gobierno. Fecha 31 marzo, 1987

MAT.: Introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, de 1979, sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral.

(BOLETIN N° 757-13).

I. ORIGEN	INGRESO	CALIFICACION
Mensaje	8.5.86	"Ordinario que pasó a ser "Ordinario Extenso".

**II. ANTECEDENTES**

1.- La Constitución Política garantiza a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente con la empresa en que laboren, salvo en los casos en que la ley expresamente no permite negociar (inciso quinto del N° 16 del artículo 19).

2.- De acuerdo con las normas legales que rigen la negociación colectiva, esta podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación. Se excluyen de este procedimiento, en términos generales, los Servicios e Instituciones de la Administración del Estado (Art. 3° del N° 2.758, de 1979, reemplazado por el N° 1 del art. 3° de la ley N° 18.011).

3.- La ley no permite negociar colectivamente a diversos trabajadores, especialmente a quienes estén sujetos a contrato de aprendizaje, los que se desempeñen en faenas transitorias o de temporada y los ejecutivos de empresas con facultades para representar al empleador o para contratar o despedir personal (Art. 5° del DL. N° 2.758, de 1979).

4.- La negociación individual es, no obstante, un derecho irrenunciable, contra el cual se prohíben todas las acciones que puedan afectarlo. (Art. 9° del DL. N° 2.758, de 1979).

5.- Actualmente para que tenga lugar la negociación colectiva, se requiere que el sindicato o grupo de trabajadores que presenten el proyecto de contrato colectivo represente determinados porcentajes del total de los trabajadores, según las diferentes situaciones que consulta la ley; estableciéndose que, en todo caso, aquellas que reúnan un mínimo de 250

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo (Art. 13 del DL. Nº 2.758, de 1979).

6.- En el proceso de negociación colectiva la mediación es voluntaria, se puede pactar en cualquier momento y tiene un plazo máximo de 10 días para desarrollar su acción (Arts. 34 y 35 del DL. Nº 2.758, de 1979).

7.- Por último, entre los rasgos generales del procedimiento de negociación colectiva, se contempla el arbitraje como un recurso al cual las partes pueden acudir en cualquier momento, ya sea durante la negociación, la huelga o el cierre temporal de la empresa (Art. 36 del DL. Nº 2.758, de 1979).

Para tal fin se contempla un Cuerpo Arbitral para todo el país, cuya composición y atribuciones establece la ley (Art. 40 y siguientes del DL. Nº 2.758, de 1979).

### III. OBJETO:

La iniciativa, en 24 modificaciones permanentes y 2 transitorias a la legislación vigente sobre negociación colectiva y organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, propone en lo fundamental:

1.- Ampliar el universo de los trabajadores que pueden negociar colectivamente, en la siguiente forma:

a) Reduciendo a 5 el número de trabajadores de una empresa que, como grupo, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, y siempre que representen a lo menos el 25% del total de la dotación de la empresa o predio.

b) Permitiendo negociar colectivamente a algunos trabajadores que, conforme a la legislación actual no pueden hacerlo (supervisores, asesores y secretarías en niveles gerenciales, siempre que desempeñen cargos de confianza).

2.- Hacer obligatoria la mediación cuando lo solicite cualquiera de las partes si, transcurridos 10 días desde la respuesta del empleador, no se hubiere llegado a acuerdo.

Se consultan, además, nuevas normas sobre el proceso de mediación; se crea una Nómina Nacional de Mediadores y se dispone que la proposición del mediador, aceptada por el empleador, constituye su última oferta para los efectos de la votación y ejercicio de la huelga.

3.- Disponer que los trabajadores deberán reincorporarse al trabajo al cumplirse 60 días de huelga, derogando la actual norma que establece que,

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

en tal caso, a los trabajadores se les considera renunciados voluntariamente. Al efecto, se establece que subsistirán las estipulaciones del contrato colectivo que expira, salvo las relativas a reajustabilidad, conforme a las normas del artículo 49, pero solo por el plazo de 6 meses, en vez de los 2 años que prevé el actual precepto.

4.- Establecer que la última oferta del empleador se entenderá subsistente aun en el caso de hacerse efectiva la huelga.

5.- Ampliar el período de vigencia del fuero laboral de los miembros de las Comisiones Negociadoras por 30 días adicionales, contados desde la terminación del procedimiento de negociación.

6.- Contemplar diversas normas tendientes a precisar el alcance de preceptos cuya aplicación ha merecido dudas; introducir modificaciones o innovaciones secundarias, puntuales y algunas de mera redacción; armonizar la nueva legislación con la actualmente vigente, y regular las situaciones transitorias que se producirán con motivo de la aplicación del proyecto de ley en estudio.

#### IV. SINTESIS DEL TRAMITE LEGISLATIVO:

A. COMISION ESPECÍFICA: Segunda Comisión Legislativa.

B. Por oficio N° 6583/80/8, de fecha 27 de junio de 1986, el Sr. Presidente de la Primera Comisión Legislativa expresa que, en atención a la importancia, profundidad y proyecciones de las reformas propuestas, viene en proponer que el estudio, análisis y conclusiones del proyecto, sea efectuado en Comisión Conjunta, como ha sido habitual en materias de leyes básicas de la institucionalidad laboral.

C. La Excma. Junta de Gobierno, en sesión legislativa de fecha 1° de julio de 1986, y conforme lo solicitara el Sr. Presidente de la Primera Comisión Legislativa, acordó que el estudio del proyecto prosiga en Comisión Conjunta, presidida por la Segunda Comisión Legislativa.

D. La Excma. Junta de Gobierno, en sesión legislativa de fecha 22 de julio de 1986, y a petición del Sr. Presidente de la Segunda Comisión Legislativa, Conjunta, acordó cambiar la calificación del proyecto de "Ordinario" a "Ordinario Extenso".

E. La Comisión Conjunta, presidida por la Segunda Comisión Legislativa e integrada por las demás Comisiones Legislativas y con la asistencia del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social el señor Subsecretario del Trabajo y sus asesores emite un informe aprobando la idea de legislar y propone dos textos sustitutivos alternativos; que recogiendo las

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

ideas fundamentales contenidas en el Mensaje y en las observaciones formuladas por los representantes del Ejecutivo en el seno de la comisión, presentan las siguientes características esenciales:

NOTA : ALTERNATIVA "A" (Primera, Segunda y Tercera Comisiones Legislativas).

ALTERNATIVA "B" (Cuarta Comisión Legislativa).

1.- Mínimo de Trabajadores que pueden negociar colectivamente:

ALTERNATIVA "A" 8 que representen a más del 50% de los trabajadores en empresas o predio de menos de 50 trabajadores (N° 3 art. único texto "A").

ALTERNATIVA "B" se propone una escala en relación con el número total de trabajadores, de la empresa, un porcentaje de estos dispuestos a negociar y un mínimo para cada caso (N° 3 art. Único texto "B").

2.- Mediación. ALTERNATIVAS "A" y "B".

Eliminan las normas que establecían un sistema de mediación semiobligatoria propuestas en el proyecto (N°s. 9 y 11 del artículo 1° y artículo 2° del texto del Mensaje).

3.- Vigencia del contrato colectivo.

ALTERNATIVA "A" Suprime las normas que proponían rebajar de dos años a seis meses la duración del contrato colectivo, en aquellos casos en que la Comisión Negociadora exija al empleador, la suscripción de un nuevo contrato con las mismas estipulaciones contenidas en el contrato vigente (N°s. 10, 13 y 14, artículo 1° texto del Ejecutivo).

ALTERNATIVA "B" Otorga a los trabajadores -dado el caso de que la Comisión Negociadora exija al empleador, la suscripción de un nuevo contrato con las mismas estipulaciones contenidas en el contrato vigente- el derecho a presentar al término del primer año de su duración, un nuevo proyecto cuyo objeto exclusivo será negociar las estipulaciones relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones, como de los demás beneficios pactados en dinero (N° 9, artículo único, texto "B").

4.- Mantención de última oferta del empleador en caso de huelga.  
ALTERNATIVAS "A" "B".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Eliminan la norma del proyecto que mantenía subsistente la última oferta del empleador aún en el caso de pacerse efectiva la huelga (N° 16 art. 1° texto del Mensaje).

5.- Reincorporación después de la huelga.

ALTERNATIVA "A" Suprime la norma que proponía establecer que los trabajadores, después de sesenta días de huelga, deben reincorporarse a su trabajo, por cuanto con dicha modificación los trabajadores que no lo hagan podrán ser despedidos a diferencia de la actual normativa que dispone que el trabajador que no se reincorpora transcurridos sesenta días de iniciada la huelga se entiende renunciado (N° 22, art. 1° texto del Ejecutivo en relación con actual art. 62, D.L. N° 2.758, de 1979).

ALTERNATIVA "B" a) Dispone que transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga la Comisión Negociadora deberá comunicar al empleador si los trabajadores optan por reintegrarse a sus funciones o por desahuciar el contrato de trabajo.

En el primer evento, la Comisión Negociadora podrá exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones que el vigente; y en el segundo, los trabajadores tendrán derecho a impetrar el subsidio de cesantía (N° 16, art. único texto "B").

b) Establece además, que esta normativa, será aplicable respecto de las negociaciones colectivas, que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de vigencia de la ley en proyecto (art. 1° transitorio texto "B").

6.- Derogación del artículo 9° del D.L. N° 2.758 de 1979. ALTERNATIVAS "A" y "B".

Suprimen la norma propuesta, que derogaba la disposición que establece que la negociación individual entre un empleador y un trabajador es irrenunciable (N° 3, art. 1° texto del Mensaje).

7.- Unificación de plazos para presentar proyectos ALTERNATIVAS "A" y "B".

Eliminan la norma que unificaba el plazo para la presentación de un proyecto de contrato colectivo, en las empresas que existiere contrato colectivo vigente, manteniendo la disposición actual que diferencia las empresas que tienen una cantidad inferior a veinticinco trabajadores de las demás (N° 5, art. 1° texto del Ejecutivo en relación con art. 19, DL N° 2.758, de 1979).



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

8.- Ampliación del universo de trabajadores que pueden negociar colectivamente. ALTERNATIVAS "A" y "B".

Restringen la ampliación propuesta, a saber:

a) Gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que todos ellos tengan a lo menos, las facultades generales de administración previstas en el Código Civil (Nº 1 art. único texto sustitutivo "A" y "B" en relación con Nº 1 art. 1º texto del Ejecutivo).

b) Trabajadores que dentro de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que tengan atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización (Nº 1, art. único texto sustitutivo "A" y "B" en relación con Nº 1 art. 1º texto del Ejecutivo).

c) Otorgan al trabajador derecho a reclamar a la Inspección del Trabajo por habersele atribuido alguna calidad que le impida negociar colectivamente, pudiendo recurrir ante el juez competente de la resolución de dicho organismo (inciso final art. 5º, DL Nº 2. 758, de 1979, que se reemplaza por el Nº 1 del artículo único de los textos sustitutivos "A" y "B" en relación con inciso final del art. 5º propuesto en Nº art. 1º texto Ejecutivo).

9.- Plazos de días en el DL 2.758 de 1979. ALTERNATIVAS "A" y "B".

a) Sustituyen, por innecesaria la norma del Ejecutivo que disponía que los plazos de días que establece esta ley serían de días corridos, por otra que preceptúa que cuando venzan en sábado, domingo o festivo, se entenderán prorrogados hasta el día siguiente hábil, (Nº 2 art. Único textos sustitutivos "A" y "B" en relación con Nº 2, art. 1º texto del Mensaje).

b) Disponen que el plazo establecido para la constitución del Tribunal Arbitral, y para la dictación de los fallos que procedan serán de días hábiles (Nº 8, art. único textos sustitutivos "A" y "B").

9.- Negociación colectiva de la gente de mar. ALTERNATIVAS "A" y "B".

Consagra una norma que suprime el carácter de días hábiles que tenían los diferentes plazos aplicables a la negociación colectiva de la gente de mar (Nº 16, art. único texto sustitutivo "A" y Nº 17, art. único texto sustitutivo "B" en relación con el art. 82 D.L. Nº 2.758, de 1979).

10.- Modificaciones Formales. ALTERNATIVAS "A" Y "B".

Ambos texto sustitutivo contemplan diversas otras modificaciones de carácter preeminente formal.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

V. RELATOR: Sr. Jaime Illanes Edwards.

11.- La Cuarta Comisión Legislativa agrega una norma transitoria (artículo 3º transitorio) para señalar las fechas a partir de las cuales podrán negociar colectivamente las empresas que no lo hayan hecho desde la vigencia del cuerpo legal que se modifica (D.L. 2.758, de 1979), actualizando para ello la norma que establecía el calendario para tales negociaciones a partir del 16 de agosto de 1979.

I.- PROYECTOS EN TRAMITACION

1.- BOLETIN N° 757-13 Introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979, sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente (II Comisión Legislativa).

Se refundió con el proyecto de Código del Trabajo por acuerdo de la Excm. Junta de Gobierno de 31 de marzo de 1987 (fojas 7).

2.- BOLETIN N° 643-13-B que faculta a las organizaciones sindicales para constituir A. F. P. radicado en la II Comisión Legislativa (Conjunta) (fojas 7 y 8).

3.- BOLETIN N° 770-02 que modifica art. 18 del D.L. N° 1.446, de 1976, sobre Capacitación y Empleo. IV Comisión Legislativa con tramitación suspendida por acuerdo Excm. Junta de Gobierno de 7 de octubre de 1986 (foja 8 en relación con foja 50).

CUESTION PREVIA

Posible calidad del proyecto de ley orgánica constitucional, debiendo oírse previamente a la Corte Suprema por contener normas (Libro IV) sobre organización y atribuciones de los Tribunales de Justicia, y eventual control de constitucionalidad por el Tribuna Constitucional (f.35).

II.- OBSERVACIONES Y COMENTARIOS GENERALES

1.- Desarmonía entre normas sobre el personal de la Dirección del Trabajo en relación con ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (fojas 36 a 41).

a) No se incluyen diversas normas sobre personal de la Dirección del Trabajo del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social las que quedan derogadas, pues el citado D.F.L. se derogó y se hace aplicable a este personal las disposiciones del D.L. N° 3.551, de 1981 que otorga a su Jefe

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Superior la más amplia libertad para el nombramiento, promoción y remoción del personal.

b) En contraposición la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado establece para los funcionarios cargos de exclusiva confianza, sólo pasa los dos primeros niveles jerárquicos del respectivo servicio; ingreso por concurso público; carrera funcionaria; estabilidad en el empleo, y calificaciones de acuerdo a un reglamento que asegure un procedimiento imparcial y objetivo.

Se concluye que la L.O.C. N° 18.575 innovó en relación con las normas del D.L. N° 3.551, de 1981 aplicables a la Dirección del Trabajo y por ende los preceptos que propone el proyecto, deben guardar armonía con el citado cuerpo legal.

A lo anterior, no obsta el hecho de que los artículos 24, 29, 45 y 51 de la ley N° 18.575 sólo entrarían en vigencia el 5 de diciembre de 1987, pues ellos no dicen relación directa con las normas del D.L. N° 3.551, de 1981, que deben entenderse tácitamente modificadas o derogadas, en lo pertinente.

2.- Carácter recopilador del Código que se propone con las necesarias innovaciones, fundamentalmente formales de los preceptos legales que deroga (foja 41).

3.- La recopilación de algunos textos legales, no incluye varios preceptos por haber perdido actualidad o porque ya cumplieron su misión jurídica: leyes N°s. 16.744 y 18.510 y decretos leyes N°s. 2.756 y 2.758, de 1979 (foja 42).

4.- El proyecto en su artículo 624 inciso final señala que las derogaciones que contempla no podrán dar vigencia a disposiciones legales que hubieren sido derogadas en virtud de otras normas legales, y que los efectos jurídicos que permanecen, de la legislación que se deroga, continuarán subsistiendo legalmente (fojas 42 y 43).

El precepto en examen podría considerarse innecesario de acuerdo con el criterio doctrinario, compartido por la jurisprudencia (fojas 43 y 44).

Similar observación merece el artículo 625 para la vigencia de las normas de un D.F.L. dictado en virtud de la facultad conferida por una ley, pese a la derogación de esta última (foja 44).

5.- La labor de sistematización y coordinación de normas las realiza el proyecto con criterios diferentes según los textos a ordenar, en algunas materias mantiene la ordenación de sus fuentes -que podría no ser la correcta- y en otras, la altera con el fin de sistematizar las materias en un todo orgánico (fojas 44 a 47).

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

6.- Armonizar el proyecto de Código con la ley Nº 18.600 que contiene una disposición (art. 16) que excepciona a los deficientes mentales de las normas generales sobre ingreso mínimo: remuneración libremente convenida entre las partes en el contrato de trabajo que se celebre (fojas 47 y 48).

7.- Igual armonización del Código (art. 73) con la ley Nº 18.602 que estableció normas especiales para el personal docente que indica, apartándose de las comunes, como en las relativas a la terminación del contrato a plazo fijo (Nº 4 del art. 4º) (fojas 48 y 49).

8.- Inconveniencia de considerar en el Código las normas que regulan el SENDE y la Dirección del Trabajo que debieran integrar una legislación complementaria de aquél, que regulara la organización y funcionamiento de los servicios administrativos del trabajo (fojas 49 y 50).

9.- Indicar mediante normas marginales o al pie de página, el articulado de los cuerpos legales de los cuales derivan las normas que se codifican, como también el origen de las nuevas disposiciones (foja 51).

### III.- OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ESPECIFICOS

1.- El representante de los trabajadores en los directorios de los bancos, es nombrado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, hasta que "entre en vigencia el Estatuto Social de la Empresa". El proyecto deroga el D.L. Nº 1.006, de 1975, sobre dicho Estatuto, por lo que su no vigencia pasará a ser cierta, presentándose dudas interpretativas en el futuro sobre la forma de elegirlo (fojas 51 y 52).

2.- El ámbito de aplicación de las norma del trabajo (arts. 1ºs. del D.L. Nº 2.200, de 1978 y del proyecto) a la generalidad de los trabajadores, que el proyecto enfatiza, podría entenderse como una innovación que tiene efectos jurídicos, al disponerse que dichas normas se aplicarán supletoriamente a los funcionarios públicos en las materias que no fueren contrarias o incompatibles con su estatuto especial (fojas 53 a 56).

3.- El contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales se contienen en un título distinto al de los contratos especiales, pudiendo estimarse que ellos también lo son, por lo que debieran refundirse ambos títulos en uno solo (fojas 56 y 57).

A estos contratos, ya individualizados, se les dota de una especialidad peculiar al señalarse por el proyecto (art. 98) que la generalidad del Código del Trabajo no es aplicable a estos dependientes, pero debe concluirse, que como algunas normas sí le son aplicables, se ha buscado precisar que quedan excluidos de los preceptos sobre derecho colectivo del trabajo (fojas 57 y 58).

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

4.- La expresión "buque" que utiliza el proyecto en el artículo 116 relativo al contrato de embarco es incorrecta, pues ella identifica una unidad naval y debería sustituirse por la de "nave" (fojas 58 y 59).

5.- Uniformar las diversas sanciones en una misma unidad, ya que el proyecto las contempla en ingresos mínimos o unidades de fomento (foja 59).

6-Referencia al organismo que debe aprobar previamente los programas de capacitación para el personal del sector público (parte final art. 181) debe efectuarse directamente al art. 1º del D.F.L. N° 1-18.359 del Ministerio del Interior, de 1985, y no a su letra b) (fojas 59 y 60).

7.- La norma de la letra d), del art. 210 reproducida de su fuente, ya produjo el efecto jurídico que ordenó y las tres instituciones que nombra ya no existen jurídicamente y fueron la base del actual SENDE, por lo cual es improcedente repetirla (foja 60).

8.- Referencia al art. 629 que efectúa el inciso tercero del art. 261 debe efectuarse al artículo 620 que contempla la pena de las infracciones al Código que no tengan una sanción especial (foja 61).

9.- Corregir un error, en el artículo 379, que alude a los diversos preceptos que rigen a los sindicatos y que serán también aplicables a las federaciones y confederaciones, cambiando la referencia al art. 353 por otra al art. 352 (foja 61).

10.- Se omite en el texto propuesto (art. 486) la norma del D.L. N° 2.758 que dispone que los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, precepto que quedaría derogado, no existiendo antecedentes para estimar que ello sea intención de la normativa propuesta (foja 62).

11.- La disposición del inciso primero del artículo 610 repite al de su fuente en su texto original (inciso primero art. 43 D.F.L. N° 2 de 1967), norma que debe entenderse tácitamente derogada, por lo que debiera también suprimirse en el Código dicho inciso (fojas 62 y 63).

12.- Se sugiere incluir una disposición nueva, como última del Título Final, para precaver cualquier duda de interpretación, señalando que las menciones que leyes o reglamentos hagan a normas derogadas por el Código, se entenderán referidas a éste (foja 63).

#### IV.- ARTICULOS TRANSITORIOS

1.- Las observaciones al artículo 2º referido al feriado aumentado de los trabajadores son (fojas 68 y 69):

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

a) Sustituir la expresión "contratados" a las fechas que se indican, por la frase "que se encontraban contratados", y

b) Respecto al feriado progresivo, no se reitera la norma que permite su compensación en dinero, aunque puede entenderse comprendida en la frase final de este precepto cuando expresa que el derecho se conserva "de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron".

2.- El artículo 5º regula la terminación del contrato de trabajo de los contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, fecha de vigencia de la ley N° 18.018.

El anexo del Informe Técnico expresa que se trata sólo de una refundición de tres disposiciones legales.

Se estima que el cambio no es sólo formal pues el actual artículo 1º transitorio de la ley N° 18.018 dispone al respecto que los trabajadores se seguirán rigiendo por las normas "permanentes del texto primitivo del decreto ley N° 2.220, de 1978" y el texto propuesto sujeta a estos dependientes a normas distintas (fojas 69, 70 y 71).

3.- El artículo 8º podría estar eliminando algunas reglas aplicables a la liquidación de fondos externos extinguidos, al no reiterar aplicación del artículo 18 de la ley N° 18.018 (foja 72).

4.- Se propone agregar un precepto transitorio señalando, que las infracciones cometidas bajo el imperio de normas que el Código deroga, se sancionarán con arreglo a ellas, evitando así dudas sobre la situación jurídica de tales infracciones, por la derogación de los preceptos sancionatorios (fojas 73 y 74).

## MENSAJE PRESIDENCIAL

**1.16. Mensaje del Ejecutivo**

Mensaje del Presidente de la República a la Excma. Junta de Gobierno. Fecha 02 de enero, 1987.

*Nota: con fecha 31 de marzo, 1987. H. Junta de Gobierno acuerda refundir el proyecto que modifica los decretos leyes N° 2758 y 2977, con el proyecto del Código del Trabajo.*

Santiago, 02 de Enero de 1987.

JUNTA DE GOBIERNO  
Secretaría Legislación,  
OFICINA PARTES –  
2 ENE. 1987  
N° 826-13

**MENSAJE****DE: PRESIDENTE DE LA REPUBLICA****A: EXCMA. JUNTA DE GOBIERNO**

Remito para vuestra consideración un proyecto de ley que estatuye el Código del Trabajo.

El Supremo Gobierno, desde el año 1973, inició una paulatina modificación de la legislación del trabajo, a través de la dictación de diferentes cuerpos legales que reemplazaron el antiguo Código del Trabajo, hasta dejar vigente sólo algunas de sus disposiciones particulares.

Con este propósito, se dictó el decreto ley N° 2.200, de 1978, sobre contrato individual de trabajo y la protección de los trabajadores. Este cuerpo legal derogó los Títulos I y II del referido Código. A su vez, el decreto ley N° 2.756, de 1979, legisló sobre organizaciones sindicales, derogando el Título III del Código y la ley N° 16.625. En lo relativo a la negociación colectiva, se dictó el decreto ley N° 2.758, de 1979, derogando el Título II del libro IV del antiguo Código. El decreto ley N° 3.648, de 1981, eliminó la judicatura del trabajo, derogando, de este modo, el Título I del libro IV del Código, posteriormente la ley N° 18.510, modificó en forma sustancial este decreto ley, al crear los juzgados de letras del trabajo y modificar el procedimiento laboral. En lo

## MENSAJE PRESIDENCIAL

relativo al contrato de oficiales y tripulantes de la Marina Mercante Nacional, se dictó la ley N° 18.011, que sustituyó el Título V del libro I del Código del Trabajo. También se modificó íntegramente el régimen laboral de los trabajadores portuarios, a través de la ley N° 18.032, agregando un nuevo Título IV al libro I del Código del Trabajo.

En consecuencia, del antiguo Código sólo se encuentran vigentes los Títulos V y VI del libro I, así como el Título Final en cuanto pudiera ser compatible con el resto de la legislación laboral.

En forma paralela a la legislación ya comentada, se dictaron, a partir de 1973, varias normas relativas a materias complementarias, entre las que cabe destacar el Decreto Ley N° 1.006, de 1975, Estatuto Social de la Empresa y el decreto ley N° 1.446, del mismo año, Estatuto de Capacitación y Empleo.

Con el objeto de codificar la legislación laboral, se crearon diversas comisiones. Finalmente, por decreto supremo N° 90, de 1986, se constituyó una nueva comisión, presidida por el abogado don Villiam Thayer Arteaga, la que preparó el borrador definitivo del proyecto del Código del Trabajo.

La iniciativa tiene por finalidad efectuar una recopilación ordenada de la legislación del trabajo en actual vigencia, que regula las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, sujetándoles a un régimen laboral común.

El proyecto se extiende, tanto por razones históricas como técnicas, a las mismas materias que contemplaba inicialmente el Código del Trabajo. Lo anterior importa restituir a éste las normas sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adaptando al efecto la ley N° 16.744, así como las normas orgánicas de la Dirección del Trabajo, contempladas actualmente en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se ha querido con lo anterior, que el Código constituya una ley básica, comprensiva de las normas substantivas, procesales y administrativas de uso frecuente por aquellos a quienes se aplica esta legislación, esto es, los empleadores y los trabajadores. Ello justifica la integración de las normas relativas a la Dirección del Trabajo, puesto que corresponde a ésta la fiscalización de la legislación laboral y la función de conciliación entre las partes interesadas.

También resulta justificable la incorporación de las normas sobre seguro por riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Si bien se ha afirmado, que esta normativa pertenecía al Derecho de la Seguridad Social, lo cierto es que un análisis más detenido de la situación



## MENSAJE PRESIDENCIAL

jurídica lleva a la conclusión contraria, tal como, por lo demás, lo han entendido algunas legislaciones comparadas.

En efecto, las razones por las cuales inicialmente la normativa sobre responsabilidad por estos riesgos estuvo contenida en el Código del Trabajo, lo que sucedió en nuestro ordenamiento jurídico hasta la dictación de la citada ley N° 16.744, pueden resumirse fundamentalmente en las siguientes:

a) Porque es la secuencia de la obligación laboral de higiene y seguridad emanada del contrato de trabajo; y

b) Porque en caso de configurarse algún riesgo profesional, el empleador respondía personalmente ante el trabajador (autoseguro) o debía asegurar su eventual responsabilidad en una compañía de seguros.

Ahora bien, el establecimiento del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre todo conforme a la doctrina que inspiró la dictación de la ley N° 16.744, no desdibujó lo anterior en términos de justificar que la normativa se excluya del contenido del Código del Trabajo.

De esto modo, la obligación de higiene y seguridad, obvio es decirlo, sigue siendo de la entidad empleadora y toda la nutrida normativa contenida en la ley N° 16.744 y su reglamentación, relativa a la prevención de riesgos profesionales, aspecto medular suyo, en definitiva resultan ser las normas de derecho necesario y de cumplimiento obligatorio que señalan y regulan el contenido y alcance de la obligación laboral a que se refiere el decreto ley N° 2.200, de 1978.

Desde otro punto de vista, si bien no media una responsabilidad empresarial, esto es, si bien el sujeto pasivo del derecho a prestaciones del trabajador es el organismo administrador (Mutualidad o Caja de Previsión) y no el empleador, conforme a la normativa sobre cálculo de la cotización diferenciada contenida en el artículo 15 de la ley N° 16.744 y los recursos y rebajas de que pueden ser objeto, conforme al artículo 16 y su Reglamento, el costo o cuantía de lo que el empleador debe pagar a título de cotizaciones resulta ser funcional al monto de las prestaciones que el ente gestor debe pagar al trabajador.

Por otras razones anteriores cabe inferir que el establecimiento de este seguro tuvo para los trabajadores varias ventajas propias de un seguro social; seguro obligatorio, afiliación de pleno derecho, automaticidad del derecho a prestaciones, etc.; pero la normativa de la ley N° 16.744, como se ha expresado y por las razones anotadas, no justifica que se excluya su contenido del Código del Trabajo, ya que en ella subsisten, aún cuando con modalidades diferentes, las dos razones por las cuales su contenido es propio de la legislación del trabajo; en definitiva, pues, ante nuestro derecho, los riesgos de

## MENSAJE PRESIDENCIAL

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siguen siendo riesgos de empresa.

Por otra parte, se ha estimado necesario incorporar las disposiciones del decreto ley N° 1.446, Estatuto de Capacitación y Empleo, a las normas que se codifican. En efecto, ambos objetos de este cuerpo estatutario tienen una singular relevancia en el campo laboral, ya que miran tanto al perfeccionamiento técnico de los trabajadores como a su colocación en una actividad específica.

Cabe destacar que la dictación de este Estatuto ha constituido uno de los logros más acabados del Supremo Gobierno en materia laboral, por lo que su incorporación al Código es de toda conveniencia.

Además, debe destacarse que en la legislación comparada se ha optado también por esta solución. Así, las normas sobre capacitación y empleo constituyen una de las secciones del Código del Trabajo de la República Francesa.

El carácter recopilador que se ha dado a este proyecto determina que sus disposiciones se limiten, en general, a recoger la legislación vigente, sin formular modificaciones.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a que múltiples artículos hayan sido alterados en su forma, por razones de oportunidad, literalidad, puntuación, acentuación, conversión de números desde cifras a letras, errores de referencia, etc. De todo ello, se hace un completo detalle en el Informe Técnico.

Otras disposiciones, sin embargo, han experimentado algunas modificaciones mayores que tienen por objeto su modernización, adaptándola al resto de la legislación que se codifica, o su conversión desde una norma particular correspondiente a su cuerpo normativo a una disposición general del Código. Estos casos, en cuanto son de importancia, se analizan en el Informe Técnico, al describir la estructura del Código.

Por las razones expuestas, solicito vuestra aprobación para el proyecto de ley que adjunto.

Saluda a V.E.,

AUGUSTO PINOCHET UGARTE  
General de Ejército Presidente de la República

## PROYECTO LEY

**1.17. Proyecto de Ley**

Fecha 02 de enero, 1987.

CODIGO DEL TRABAJO

LEY N°-----

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

TITULO PRELIMINAR

ARTICULO 1º

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

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas e instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. En este caso, serán aplicables supletoriamente tales normas en los aspectos o materias que no fuerera contrarios o incompatibles con dicho estatuto.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se entenderá sin perjuicio de las normas particulares previstas en el mismo Código que extiendan o restrinjan su aplicación a ciertos funcionarios, trabajadores u otras personas.

ARTICULO 2º

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

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

## PROYECTO LEY

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.

ARTICULO 3°

Para todos los efectos legales se entiende:

- a) por empleador, la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo;
- b) por 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) por trabajador independiente, aquél que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

ARTICULO 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 en 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 del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 5°

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

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

ARTICULO 6°

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

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

El contrato es colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurrieren a su celebración.

## L I B R O I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL

## CAPITULO PRIMERO

## DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 8°

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

## PROYECTO LEY

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

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

No se aplicará este capítulo a los trabajadores independientes.

ARTICULO 9°.

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

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de diez unidades de fomento.

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

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

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

ARTICULO 10.

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

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

## PROYECTO LEY

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. plazo del contrato, y
7. demás pactos que acordaren las partes.

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

#### ARTICULO 11.

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. 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.

#### ARTICULO 12.

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

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo,

## PROYECTO LEY

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, quién resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

## TITULO II

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

ARTICULO 13

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

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

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

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

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

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



## PROYECTO LEY

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

ARTICULO 14.

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

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

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de dos a cinco ingresos mínimos mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

ARTICULO 15.

Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición:

- a) las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;
- c) las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y
- d) las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.

ARTICULO 16.

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

## PROYECTO LEY

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

ARTICULO 17.

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

ARTICULO 18.

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

ARTICULO 19.

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

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

## TITULO III

## DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 20.

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.

ARTICULO 21.

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

## PROYECTO LEY

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

## TITULO IV

## DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 22.

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.

## PARRAFO 1.

## JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTICULO 23.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

## PROYECTO LEY

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

ARTICULO 24.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 23, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán cómo extraordinarias.

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

ARTICULO 25.

La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana será de ciento noventa y dos horas mensuales.

Asimismo, esta jornada máxima se aplicará al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Cuando los choferes de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta una jornada de doce o más horas, deberán tener un descanso mínimo de ocho horas. En ningún caso, el chofer podrá manejar más de cinco horas continuas.

ARTICULO 26.

Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 23 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a las que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones a los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio del mismo Director, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Del mismo modo no se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñe en estos establecimientos se sujetará a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo.

## PROYECTO LEY

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

ARTICULO 27.

El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 23 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

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

ARTICULO 28.

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

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

## PARRAFO 2.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 29.

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

En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

ARTICULO 30.

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

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

## PROYECTO LEY

ARTICULO 31.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

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

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

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

ARTICULO 32.

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

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

## PARRAFO 3.

## DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

ARTICULO 33.

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

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 30.

## PROYECTO LEY

## PARRAFO 4.

## DESCANSO SEMANAL

ARTICULO 34.

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

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año.

Este día será feriado.

ARTICULO 35.

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

ARTICULO 36.

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 el caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 620.

ARTICULO 37.

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

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

## PROYECTO LEY

3. en las obras o labores que por su naturaleza no pueden 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, y
7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realizan dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

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

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, 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 31.

Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

#### ARTICULO 38.

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



## PROYECTO LEY

festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, amentados en uno.

ARTICULO 39.

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 temen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que les son propias.

## TITULO V

## DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 40.

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 158 y 159 y las demás que procedan pagarse al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

ARTICULO 41.

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;
- b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

## PROYECTO LEY

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 las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

ARTICULO 42.

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

ARTICULO 43.

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

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

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente será aplicable a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, caso en que se estará a la remuneración que libremente convengan las partes.

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

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

ARTICULO 44.

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos.

Si la remuneración estuviere constituida por un sueldo base diario y trato u otra remuneración diaria que la hiciere variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos solo respecto al

## PROYECTO LEY

suelo base diario. Sí la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

Para gozar del derecho que establecen los incisos primero y segundo de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o cuatro horas en el mes calendario.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados el descanso a que se refiere el artículo 34.

No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo.

ARTICULO 45.

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

ARTICULO 46.

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

ARTICULO 47.

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; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

## PROYECTO LEY

Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, 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.

ARTICULO 48.

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 Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo deberá otorgar gratificaciones en igual sentido a los empleadores o sindicatos de trabajadores cuando ellos lo requieran.

ARTICULO 49.

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 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

ARTICULO 50.

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

ARTICULO 51.

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

ARTICULO 52.

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 comprenden en los gastos de traslado del

## PROYECTO LEY

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

## TITULO VI

## DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 53.

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

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

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

ARTICULO 54.

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

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

ARTICULO 55.

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.

ARTICULO 56.

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 fermento.

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 el ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en

## PROYECTO LEY

calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

ARTICULO 57.

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, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios

por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

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 todas las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

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

ARTICULO 58.

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

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

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

ARTICULO 59.

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

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los

## PROYECTO LEY

padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

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

ARTICULO 60.

Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones y los aportes de seguridad social que corresponda percibir a los organismos de previsión, los impuestos fiscales devengados por retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan 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 del Código Civil, se entiende por remuneraciones los sueldos, sobresueldos, comisiones, participación en las utilidades, gratificaciones legales y cualquier otro estipendio que perciban los trabajadores como contraprestación de su trabajo.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a quince ingresos mínimos mensuales, el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

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

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

ARTICULO 61.

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

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

## PROYECTO LEY

ARTICULO 62.

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 o por el organismo que lo reemplace, 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.

ARTICULO 63.

El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederá esta responsabilidad subsidiaria cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

## TITULO VII

## DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 64.

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

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

ARTICULO 65.

Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, 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.



## PROYECTO LEY

ARTICULO 66.

En las empresas que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

ARTICULO 67.

El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 65, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 68.

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

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

ARTICULO 69.

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

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

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.

ARTICULO 70.

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.

ARTICULO 71.

El feriado establecido en el artículo 64 no podrá compensarse en dinero.

## PROYECTO LEY

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 servicios que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 65, 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 69.

ARTICULO 72.

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

ARTICULO 73.

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

ARTICULO 74.

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.

## TITULO VIII

## DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

## PROYECTO LEY

**ARTICULO 75.**

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

**PARRAFO 1.****CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR****ARTICULO 76.**

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 párrafo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

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

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

**ARTICULO 77.**

Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como períodos 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.

**ARTICULO 78.**

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.

**ARTICULO 79.**

## PROYECTO LEY

Los trabajadores de casa particular no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de diez horas.

ARTICULO 80.

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

ARTICULO 81.

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

ARTICULO 82.

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

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

## PARRAFO 2.

## CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

ARTICULO 83.

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

No se les aplicarán las disposiciones de este párrafo 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.

## PROYECTO LEY

No se aplicarán las normas de este capítulo 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.

ARTICULO 84.

Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este capítulo, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este párrafo, 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 período 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.

ARTICULO 164.

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, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en las letras b) y c) del artículo 154 y en el artículo 155.

El Juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación profesional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración.

Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 156, no operarán los fueros que establecen las leyes y, consecuentemente, no registrará lo dispuesto en este artículo.

Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno.

## PROYECTO LEY

## TITULO XIII

## DEL COMERCIO EN LOS RECINTOS DE LAS EMPRESAS MINERAS Y SALITRERAS

ARTICULO 165.

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

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

## CAPITULO SEGUNDO

## DE LA CAPACITACION LABORAL Y DEL EMPLEO

## TITULO PRELIMINAR

ARTICULO 166.

El régimen de capacitación y empleo que establece este capítulo, tiene por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible el progreso de los trabajadores, la mejor organización y productividad de las empresas y la eficiencia de los servicios e instituciones del sector público.

ARTICULO 167.

En materia de capacitación ocupacional, el régimen contempla acciones encaminadas a:

- a) supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas y servicios e instituciones del sector público de acuerdo a las disposiciones contenidas en el título I, párrafo 2 del presente capítulo, y
- b) otorgar becas a los trabajadores que, cumpliendo con los requisitos establecidos para optar a un determinado programa de capacitación ocupacional, postulen a la obtención de este beneficio y sean seleccionados conforme a normas objetivas y ampliamente difundidas, basadas en el mérito, capacidad y necesidad de los postulantes.

ARTICULO 168.

## PROYECTO LEY

En materia de fomento del empleo, el régimen comprende acciones encaminadas a :

- a) procurar una adecuada movilidad de la mano de obra;
- b) ofrecer, facilitar y apoyar servicios de colocación, necesarios para obtener un adecuado nivel de empleo;
- c) coordinar con otros países las relaciones y las migraciones laborales, tendientes al mejoramiento de las condiciones de empleo, por medio de la intención y de convenios bilaterales o multilaterales.

ARTICULO 169.

Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del régimen deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con el desarrollo económico del país, sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo o las necesidades de los trabajadores.

ARTICULO 170

Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentren en actividad; los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

ARTICULO 171.

Las referencias que se hacen en este capítulo al Servicio Nacional y a la Dirección Nacional deberán entenderse hechas respecto al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a la Dirección Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

ARTICULO 172.

Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de informaciones que faciliten la elección de profesiones, actividades u ocupaciones, como, igualmente, la entrega de información respecto de estudios que permitan a los trabajadores lograr una adecuada capacitación ocupacional y respecto de las entidades encargadas de proporcionarlas.

ARTICULO 173.

## PROYECTO LEY

El régimen de capacitación y empleo que regula el presente capítulo, estará bajo la dirección y supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y su aplicación a cargo del Servicio Nacional.

Corresponderá al Servicio Nacional proporcionar a los trabajadores orientación ocupacional, someter a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social los correspondientes programas generales y coordinar la acción de las entidades que deban intervenir en la ejecución de dichos programas.

## TITULO I

## DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

## PARRAFO 1

## NORMAS GENERALES

ARTICULO 174.

Se entenderá por capacitación ocupacional 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 de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

ARTICULO 175.

Las actividades de capacitación ocupacional serán de responsabilidad de las empresas, los servicios e instituciones del sector público o, en subsidio, del Servicio Nacional a través de programas de becas, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 167, letra b).

ARTICULO 176.

Las actividades de capacitación ocupacional deberán ser realizadas a través de organismos técnicos reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional, con excepción de aquellas que las empresas ejecuten por sí mismas.

Existirán organismos técnicos de ejecución que impartirán programas de capacitación ocupacional y organismos técnicos intermedios sectoriales o regionales destinados a promover, organizar y supervisar programas de capacitación.

El reglamento fijará los requisitos que deben concurrir y las demás normas por las que se ha de regir el reconocimiento y autorización de cada tipo de



## PROYECTO LEY

organismo técnico a que se refiere el inciso anterior. Respecto de los organismos técnicos intermedios, deberá contemplar las facilidades necesarias para que la pequeña y mediana empresa se integren adecuadamente a ellos.

ARTICULO 177.

Los organismos técnicos de capacitación ocupacional y los organismos técnicos intermedios deberán abstenerse de efectuar todo tipo de acción proselitista o de política partidaria.

ARTICULO 178.

Se considerará falta de probidad para todos los efectos laborales la circunstancia de que un trabajador se inscriba en un curso de capacitación y no lo continúe por simple abandono del mismo, sin que medie una causal debidamente justificada.

## PARRAFO 2

## DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL Y DE SU FINANCIAMIENTO

ARTICULO 179.

Incumbe a las empresas y a los servicios e instituciones del sector público, en todos sus niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación ocupacional que desarrollen en conformidad a este capítulo darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que en éste se señalan.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

ARTICULO 180.

Las empresas podrán efectuar las acciones de capacitación ocupacional que estimen convenientes, en los términos que establece este capítulo.

Las acciones de capacitación ocupacional que efectúen las empresas podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

El Servicio Nacional velará, en los términos que establezca el reglamento, porque los programas cumplan con los requisitos y condiciones mínimas de horas de instrucción ofrecidas, cobertura del personal atendido y calidad de la capacitación impartida.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 181.

Las empresas que inicien estas acciones lo comunicarán al Servicio Nacional en forma directa o por conducto de los organismos técnicos intermedios, cuando corresponda, con quince días de anticipación, a lo menos, al inicio de las mismas.

La comunicación contendrá una descripción del contenido de las acciones de capacitación y su presupuesto con el detalle que se señale en el reglamento.

Los servicios e instituciones del sector público afectos al decreto ley N°1.263, de 1975, y cualesquiera otros de estos servicios e instituciones que no estén a la vez sujetos a tributación de primera categoría de la ley sobre impuesto a la Renta, presentarán al Ministerio de Hacienda, conjuntamente con los antecedentes para la elaboración del presupuesto del año los programas de capacitación de sus personales, cuya ejecución deberá ceñirse a los recursos presupuestarios que establece el decreto con fuerza de ley N° 90, de Hacienda, de 1977, según sea el caso. La ejecución de dichos programas deberá contar con la aprobación previa del organismo a que se refiere el artículo 1º, letra b) del decreto con fuerza de ley N° 1-18.359, del Ministerio del Interior, de 1985.

ARTICULO 182.

Las acciones de capacitación ocupacional podrán ser efectuadas por un grupo de empresas conjuntamente, y a los antecedentes señalados por el artículo anterior se agregará una explicación respecto a la forma en que se prorratea el gasto.

Las empresas podrán recurrir aisladas o conjuntamente a los organismos técnicos de ejecución o intermedios reconocidos para que éstos realicen u organicen programas de capacitación para su personal.

La adhesión de una empresa a un organismo técnico intermedio reconocido será totalmente libre y voluntaria.

ARTICULO 183.

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

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 241 y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 184.

Las empresas u organismos técnicos que infrinjan las normas del presente capítulo podrán ser sancionadas por el Servicio Nacional con multa de uno a veinte ingresos mínimos mensuales, la cual podrá ser reclamable ante el Juzgado correspondiente, conforme a lo dispuesto en el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

Se considerarán especialmente graves las infracciones que consisten en utilizar una autorización del Servicio Nacional en actividades o cursos diversos de los comprendidos en ella o hacer uso de dicha autorización bajo condiciones distintas a las aprobadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, en casos graves y calificados, los organismos técnicos podrán ser sancionados con la cancelación de su reconocimiento o la revocación de su autorización, mediante resolución fundada de la Dirección Nacional.

De la aplicación de la sanción prevista en el inciso anterior podrá reclamarse ante el Tribunal correspondiente dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución respectiva y conforme a las reglas del juicio sumario.

El Tribunal estará facultado para suspender durante el proceso la medida a que se refiere el inciso tercero de este artículo, mientras se resuelve el reclamo presentado.

ARTICULO 185.

Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este párrafo serán de cargo de las empresas y de los servicios e instituciones del sector público. Las empresas podrán compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Los desembolsos que realicen los servicios e instituciones del sector público, se efectuarán con cargo a los recursos presupuestarios que se les hayan asignado de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 181.

ARTICULO 186.

Los contribuyentes de la primera categoría de la ley sobre impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dicho impuesto, los gastos efectuados para el financiamiento de

## PROYECTO LEY

programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores. Por este concepto podrán descontar, en el año, la suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a tres ingresos mínimos mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

Con todo, las empresas deberán soportar el treinta por ciento de los gastos de capacitación cuando fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales sean iguales o superiores a doce ingresos mínimos.

Si se tratare de cursos que se cumplan en el extranjero, la empresa deberá soportar el cuarenta por ciento de los gastos que irroguen, cualquiera que sea el nivel de remuneración de los trabajadores que sigan dichos cursos.

Lo dispuesto en los incisos anteriores será aplicable tanto a las empresas que ejecuten actividades de capacitación por sí mismas como a las que las contraten con organismos técnicos de ejecución reconocidos o autorizados, o bien que las realicen a través de organismos técnicos intermedios a los que se encuentren adheridas.

#### ARTICULO 187

Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo anterior, se reajustarán en la forma establecida en el párrafo 3° del título V de la sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida ley.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo anterior resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de cargo provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la ley sobre Impuesto a la Renta.

El reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo y en el precedente.

#### ARTICULO 188.

Las empresas deberán utilizar los fondos que destinen a actividades de capacitación ocupacional, sujetas a las siguientes limitaciones:

- 1) sólo podrán imputarse los costos directos de los programas de capacitación ocupacional que desarrollen por sí mismas o que contraten con organismos técnicos de ejecución reconocidos o autorizados;

## PROYECTO LEY

- 2) se tendrá por costo directo la cuota que las empresas adherentes aporten a los organismos técnicos intermedios reconocidos, la que podrá ser equivalente al uno por ciento del total de las remuneraciones imponibles que paguen a sus trabajadores, o hasta el máximo indicado en el inciso segundo del artículo 186, según el caso;
- 3) tales fondos sólo podrán ser depositados en el sistema bancario privado o del Estado;
- 4) no podrá imputarse a costo en capacitación el pago de remuneraciones a los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a tales fines, pero se estimarán como gastos necesarios para producir la renta, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en la ley sobre Impuesto a la Renta.

ARTICULO 189.

Para los efectos previstos en los artículos anteriores, las empresas acompañarán a sus balances y declaraciones de renta una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación ocupacional de sus trabajadores y que puedan deducirse del impuesto de primera categoría establecido en la ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación nacional a través de un organismo técnico intermedio reconocido, deberán acompañar a sus balances y declaraciones de renta un certificado de dicho organismo en que conste el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, quien pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o que les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto de que este último Servicio ejercite las facultades fiscalizadoras que le son propias.

## PARRAFO 3

## DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL EFECTUADA POR EL ESTADO

ARTICULO 190

La Dirección Nacional establecerá un programa ordinario de becas de capacitación ocupacional, de cobertura nacional, dirigido a personas de escasos recursos, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o trabajadores

## PROYECTO LEY

independientes, con el fin de mejorar su calificación laboral y de facilitar su acceso a un trabajo estable.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección Nacional deberá proponer anualmente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social la ejecución de programas extraordinarios de becas para aquellos sectores, zonas o regiones de mayor interés para el país, acordes con los programas de desarrollo de los mismos.

En el caso del trabajador independiente del sector rural, la capacitación efectuada por el Estado podrá complementarse con acciones de formación integral y asistencia técnica del trabajador o su grupo familiar.

ARTICULO 191.

La Dirección Nacional determinará, anualmente, el tipo y cantidad de becas a otorgar, los requisitos de postulación y las normas de selección para cada programa, en conformidad con lo previsto en la letra b) del artículo 167.

ARTICULO 192.

Para tener acceso a los programas de becas de que trata este párrafo, los cesantes y desocupados que buscan trabajo por primera vez deberán estar inscritos en una oficina municipal o privada de colocación.

ARTICULO 193.

Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entrapen o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir cursos de capacitación ocupacional.

ARTICULO 194.

Los cursos de capacitación ocupacional a que se refiere este párrafo deberán desarrollarse fuera de la jornada de trabajo. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de ésta, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá otorgar la reducción de la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones, salvo el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

En el caso de cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

ARTICULO 195.

## PROYECTO LEY

Las becas que otorgue el Servicio Nacional podrán ser totales o parciales, incluyendo desde los gastos del curso hasta los de traslados y alojamiento, si correspondiere. La beca podrá también contemplar compensaciones en dinero en los casos de rebaja proporcional de remuneraciones.

Asimismo, dichas becas, cuando se otorguen a desempleados o cesantes, comprenderán la suma necesaria para asegurar los riegos o contingencias que produzcan accidentes o enfermedades a causa o con ocasión de la asistencia de los interesados a los cursos de capacitación.

Facultase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

## TITULO II

## DE LA COLOCACION

ARTICULO 196.

Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

ARTICULO 197.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas legales que regulen la acción de las oficinas municipales y organismos privados de colocación.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior, respecto de las oficinas municipales de colocación, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá exigir de las oficinas municipales y organismos privados de colocación, la información estadística necesaria para realizar las funciones que le son propias.

ARTICULO 198.

En cada Municipalidad funcionará una oficina de colocación, que, además de cumplir con los objetivos señalados en el artículo 196, tendrá las siguientes funciones esenciales:

1. recibir las ofertas de trabajo y clasificarlas por funciones y oficios;

## PROYECTO LEY

2. investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar información acerca de las personas adecuadas para atenderlas;
3. informar periódicamente a las Direcciones Regionales del Servicio Nacional, respecto a las situaciones observadas en su oficina en cuanto a la oferta y la demanda de trabajo.

El Ministerio del Interior podrá eximir de la obligación establecida en este artículo a una o más Municipalidades, mediante resolución fundada, como asimismo fusionar dos o más oficinas de colocación cuando así lo estime conveniente.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de coordinar e impartir normas técnicas a las Municipalidades, en las materias a que se refiere este artículo.

ARTICULO 199.

Los organismos privados de colocación deberán registrarse previamente a su funcionamiento en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y estarán sujetos a su supervigilancia y fiscalización, rigiéndose por las normas que estipule el reglamento.

ARTICULO 200.

Los organismos a que se refiere el artículo anterior, no podrán, en caso alguno, cobrar o percibir de los trabajadores sumas de dinero o cualquier otra retribución por el servicio que les presten, sea por concepto de anotación de sus antecedentes, gastos de publicidad o avisos, comunicaciones, ubicación de empleo, por una mejor atención u otros.

La infracción a lo dispuesto en este artículo o, en general, a las normas pertinentes de este capítulo o de su reglamento, por parte de los organismos privados de colocación, será sancionada por el Servicio Nacional con multas de uno a veinte ingresos mínimos mensuales.

Estas multas serán reclamables ante el Juzgado competente en conformidad a lo dispuesto en el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

Cuando, a juicio de la Dirección Nacional la infracción revista caracteres de gravedad, podrá ordenar la eliminación del organismo privado de colocación del registro correspondiente, resolución que, además, se comunicará a la Municipalidad de su domicilio para la cancelación de la respectiva patente.



## PROYECTO LEY

De esta resolución podrá recurrirse al Tribunal correspondiente dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución respectiva y conforme a las reglas del juicio sumario.

ARTICULO 201.

Las oficinas municipales y los organismos privados de colocación no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas oficinas y organismos no podrán intervenir en la celebración de los contratos de los trabajadores que coloquen.

## TITULO III

## DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

a) Definición y domicilio.

ARTICULO 202.

Créase el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público que se relacionará con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 205.

b) Funciones.

ARTICULO 203.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

a) proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo prevenido en el presente capítulo;

b) supervigilar y fiscalizar a las oficinas municipales y organismos privados de colocación e impartirles normas de carácter técnico;

c) otorgar las autorizaciones y reconocimientos a que se refiere el artículo 176;

## PROYECTO LEY

- d) supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en el título I, párrafos 1 y 2 del presente capítulo;
  - e) otorgar capacitación ocupacional en los casos contemplados en el artículo 190, mediante la concesión de becas;
  - f) elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo con las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
  - g) celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
  - h) asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este capítulo; y
  - i) cumplir las demás funciones que le asigna este capítulo y las que sean necesarias para el cumplimiento de aquellas.
- c) Organización.

ARTICULO 204.

La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este capítulo y demás leyes reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 205.

Corresponderá especialmente al Director Nacional;

- 1) dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio;
- 2) designar a los funcionarios del Servicio;

## PROYECTO LEY

3) crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y Oficinas Provinciales, fijarles sus funciones y

dependencia y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización;

4) autorizar al fiscal u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director, y

5) celebrar todos los actos y contratos y adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

ARTICULO 206.

El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

ARTICULO 207.

La Dirección Nacional contará además con la siguiente estructura orgánica básica:

1. Fiscalía.
2. Departamento de Orientación y Capacitación.
3. Departamento del Empleo.
4. Departamento de Estudios.
5. Departamento Administrativo y Secretaría General.

El fiscal será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

ARTICULO 208

El reglamento determinará las funciones específicas de cada una de las dependencias indicadas en el artículo anterior, sin perjuicio de la facultad que el número 3 del artículo 205 confiere al Director Nacional.

ARTICULO 209.

El personal del Servicio Nacional se registrará por el decreto ley N° 249, de 1973, y por el decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo.

d) Financiamiento.

ARTICULO 210.

## PROYECTO LEY

El Servicio Nacional se financiará:

- a) con los fondos que le asigne anualmente la ley de Presupuestos;
- b) con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras o internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.

Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen;

d) con todos los bienes, muebles o inmuebles, corporales o incorporales que formen parte del patrimonio del Servicio Nacional del Empleo, del Instituto Laboral y de Desarrollo Social y del Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo, y

e) con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título.

ARTICULO 211.

El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de Cuenta Unica Fiscal, en el Banco del Estado de Chile, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 212.

La Ley General de Presupuesto de la Nación consultará anualmente el aporte fiscal al Servicio Nacional, el que comprenderá el financiamiento de los programas ordinarios y extraordinarios de capacitación a que se refiere el artículo 190.

LIBRO II

DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES Y DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

CAPITULO PRIMERO

DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

## PROYECTO LEY

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

ARTICULO 213.

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

ARTICULO 214.

El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 213.

ARTICULO 215.

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

ARTICULO 216.

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

ARTICULO 217.

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.

ARTICULO 218.

Las disposiciones de los dos artículos anteriores, se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 219.

## PROYECTO LEY

El Ministerio de Salud a través de sus servicios dependientes, fijará en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

ARTICULO 220.

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.

## TITULO II

## DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

ARTICULO 221.

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

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

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares.

ARTICULO 222.

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

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

## PROYECTO LEY

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

ARTICULO 223.

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 impidiese regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

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

ARTICULO 224.

Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 222, 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.

ARTICULO 225.

La mujer, que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 222, o a descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 223 , recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de

## PROYECTO LEY

las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

ARTICULO 226.

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su 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.

ARTICULO 227.

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 164.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 164, 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, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviese derecho a subsidio.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 222 y 223, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 225 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular.

ARTICULO 228.

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:

- a) que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;



## PROYECTO LEY

- b) que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) que se ejecute en horario nocturno;
- d) el trabajo en horas extraordinarias, y
- e) aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez

ARTICULO 229.

Los establecimientos 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.

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

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

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 aquéllas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 232 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

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

ARTICULO 230.

Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la

## PROYECTO LEY

aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

ARTICULO 231.

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

ARTICULO 232.

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

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

ARTICULO 233.

Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante este organismo las infracciones de que tuviera conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días, contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 227.

ARTICULO 234.

Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de veintiocho a ciento cuarenta y una unidades de fomento 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.

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

## PROYECTO LEY

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

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

## TITULO III

## DE LAS SILLAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES

ARTICULO 235.

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.

ARTICULO 236.

Cada infracción a las disposiciones del presente título será penada con multa de dos a cuatro unidades de fomento.

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 39.

## CAPITULO SEGUNDO

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

## TITULO I

## OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION

## PARRAFO 1º

## OBLIGATORIEDAD

ARTICULO 237

## PROYECTO LEY

Declárase obligatorio el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en la forma y condiciones establecidas en el presente capítulo.

## PARRAFO 2°

## PERSONAS PROTEGIDAS

ARTICULO 238.

Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quién trabaje; incluso los trabajadores de casa particular y los aprendices;
- b) los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, cuya incorporación hubiera sido determinada por el Presidente de la República.
- c) los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel, cuya incorporación hubiera sido determinada por el Presidente de la República.
- d) los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece este capítulo las personas mencionadas en la letra d).

ARTICULO 239.

Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los compromisos, instituciones o servicios que suministrarán dicho seguro.

## PARRAFO 3°

## PROYECTO LEY

## AFILIACION

ARTICULO 240.

La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna mutualidad.

La afiliación de un trabajador al sistema de pensiones que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980, implicará también, por el solo ministerio de la ley, su afiliación para el seguro que trata este capítulo en la Caja de Previsión respectiva salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna mutualidad.

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas, respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus contratistas.

## TITULO II

## CONTINGENCIAS CUBIERTAS

ARTICULO 241.

Para los efectos de este capítulo se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

ARTICULO 242.

Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en el presente capítulo, en casos de

## PROYECTO LEY

accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedad y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez profesional o supervivencia, en la forma que señale el reglamento.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

ARTICULO 243.

Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del respectivo Servicio de Salud.

## TITULO III

## ADMINISTRACION

ARTICULO 244.

La administración del seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, de las Cajas de Previsión, de los Servicios de Salud, del Fondo Nacional de Salud y de las mutualidades de empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.

ARTICULO 245.

## PROYECTO LEY

Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al respectivo Servicio de Salud otorgarles las prestaciones médicas y subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que encomienda el presente capítulo.

El Servicio de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda el presente capítulo. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuya organización administrativa interna será determinada por un reglamento que deberá dictar el Presidente de la República.

ARTICULO 246.

Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados.

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el respectivo Servicio de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

ARTICULO 247.

El seguro podrá ser administrado, también, por las mutualidades de empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

ARTICULO 248.

El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) que sus miembros ocupen, en conjunto, veinte mil trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;

## PROYECTO LEY

- c) que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El respectivo Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, controlará que dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.

En caso de disolución anticipada de una mutualidad, los miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo, en el futuro, del pago de tales pensiones.

En lo demás, se procederá en la forma como dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades.

Las mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los acuerdos de los directorios de estas mutualidades, que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los directorios de dichas mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social.

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, la eleven en consulta los acuerdos de directorio que recaigan sobre las materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46 de la ley N° 16.395.



## PROYECTO LEY

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo.

ARTICULO 249.

Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al diez por ciento de los ingresos que les correspondan para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las mutualidades no podrá fijárseles menos del cinco por ciento de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de este capítulo.

## TITULO IV

## COTIZACION Y FINANCIAMIENTO

ARTICULO 250.

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) con una cotización básica general del cero y ochenta y cinco centésimos por ciento de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;
- b) con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un tres y cuarenta centésimos por ciento de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 251;
- c) con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad al presente capítulo;
- d) con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 292 y 305.

ARTICULO 251.

Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de

## PROYECTO LEY

cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el cien por ciento, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

El reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.

ARTICULO 252.

Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto, de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

ARTICULO 253.

En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna mutualidad, se estará a lo dispuesto en la ley N° 17.322.

ARTICULO 254.

El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades, inferior al dos por ciento ni superior al cinco por ciento del ingreso anual.

ARTICULO 255.

Respecto de las mutualidades, el estatuto orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

ARTICULO 256.

## PROYECTO LEY

Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Fondo Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

Los demás organismos administradores deberán, además entregar al Fondo Nacional de Salud un porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución por intermedio de los Servicios de Salud lo dedique exclusivamente al financiamiento de labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos. Respecto de las mutualidades de empleadores, el porcentaje a que se refiere este inciso será de hasta dos por ciento de sus ingresos.

Los excedentes que se produzcan en cada ejercicio, en los fondos respectivos de las diversas Cajas de Previsión, serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales.

ARTICULO 257.

La respectiva entidad administradora aportará al fondo de pensiones de la institución de previsión que corresponda el quince por ciento del monto total de los subsidios que pague.

ARTICULO 258.

Todas las sumas que corresponda percibir al Fondo Nacional de Salud y a los Servicios de Salud, por aplicación de lo dispuesto en el presente capítulo, se contabilizará por separado y estos organismos deberán destinarlas exclusivamente a los objetivos que este capítulo les encomienda.

ARTICULO 259.

Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Fondo Nacional de Salud y que se formará hasta con el diez por ciento de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 256 y con el diez por ciento de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad al presente capítulo.

El Fondo Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clínicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

## PROYECTO LEY

El reglamento determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos.

## TITULO V

## PRESTACIONES

## PARRAFO 1º

## DEFINICIONES

ARTICULO 260.

Para los efectos de este capítulo se entenderá por "entidad empleadora" a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo; y por "trabajador" a toda persona que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

ARTICULO 261.

Para los efectos del cálculo de las pensiones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar, en todo caso, que ha percibido una remuneración superior a aquella por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también, se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 629.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado

## PROYECTO LEY

el ingreso mínimo, desde la fecha en que ellas fueron percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al ingreso mínimo vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

ARTICULO 262.

Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1. que producen incapacidad temporal;
2. que producen invalidez parcial;
3. que producen invalidez total;
4. que producen gran invalidez, y
5. que producen la muerte.

ARTICULO 263.

Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

## PARRAFO 2°

## PRESTACIONES MÉDICAS

ARTICULO 264.

La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;

## PROYECTO LEY

- e) rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 241.

## PARRAFO 3°

## PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTICULO 265.

La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio diario equivalente al ochenta por ciento de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, que esté percibiendo o haya percibido en el último período de pago.

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten las remuneraciones en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios o contratos colectivos de trabajo, o fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva.

ARTICULO 266.

El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de cincuenta y dos semanas, el cual se podrá prorrogar por cincuenta y dos semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las cincuenta y dos semanas o de las ciento cuatro, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

ARTICULO 267.

El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social.

## PROYECTO LEY

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

ARTICULO 268.

Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el presidente de la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del correspondiente Servicio de Salud, de cuya resolución, a su vez podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## PARRAFO 4°

## PRESTACIONES POR INVALIDEZ

ARTICULO 269.

Se considerará inválido parcial a quién haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un quince por ciento e inferior a un setenta por ciento.

ARTICULO 270.

Si la disminución es igual o superior a un quince por ciento e inferior a un cuarenta por ciento, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de quince veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el reglamento.

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a cinco centésimos de un ingreso mínimo.

ARTICULO 271.

La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a treinta veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 265, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 272.

El asegurado que sufiere un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 270, que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

ARTICULO 273.

Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un cuarenta por ciento e inferior a un setenta por ciento, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al treinta y cinco por ciento del sueldo base.

ARTICULO 274.

Se considerará inválido total a quién haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un setenta por ciento.

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al setenta por ciento de su sueldo base.

ARTICULO 275.

Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un treinta por ciento de su sueldo base.

ARTICULO 276.

Los montos de las pensiones se aumentarán en un cinco por ciento por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan.

En ningún caso, esas pensiones podrán exceder del cincuenta por ciento, cien por ciento ó ciento cuarenta por ciento del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.



## PROYECTO LEY

La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

ARTICULO 277.

Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehúsen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## PARRAFO 5°

## PRESTACIONES POR SUPERVIVENCIA

ARTICULO 278.

Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

ARTICULO 279.

La cónyuge superviviente mayor de cuarenta y cinco años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al cincuenta por ciento de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de cuarenta y cinco años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los cuarenta y cinco años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias. Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 280.

La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al treinta por ciento de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derechohabientes.

Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

ARTICULO 281.

El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

ARTICULO 282.

Cada uno de los hijos del causante, menores de dieciocho años o mayores de esa edad, pero menores de veintitrés años, que siga estudios regulares secundarios, técnicos o superiores o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al veinte por ciento de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

ARTICULO 283.

A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplan dieciocho años de edad.

ARTICULO 284.

## PROYECTO LEY

Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un cincuenta por ciento.

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el reglamento.

ARTICULO 285.

En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder, en su conjunto, del cien por ciento de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere.

Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también, proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

## PARRAFO 6°

## NORMAS GENERALES

ARTICULO 286.

Los derechos concedidos por el presente capítulo son personalísimos e irrenunciables.

ARTICULO 287.

En ningún caso las disposiciones del presente capítulo podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

ARTICULO 288.

Las prestaciones de subsidios que establece el presente capítulo, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.

Las prestaciones de pensión que establece este capítulo son compatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales.

## PROYECTO LEY

No obstante lo anterior, si la adición de las pensiones excediere de la cantidad que corresponda a dos pensiones mínimas de las señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 26 de la ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalga a dicho límite.

El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tal circunstancia, otorgarse el que resultare mayor.

ARTICULO 289.

El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al ochenta por ciento del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, amplificado en la forma que señalen los artículos 261 y 276, y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren con posterioridad a la declaración de invalidez, sesenta o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al cien por ciento del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

ARTICULO 290.

Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

ARTICULO 291.

Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 292.

El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en este capítulo.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

ARTICULO 293.

El reglamento determinará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que haya estado afiliado el enfermo.

En todo caso, las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijada de acuerdo con las normas de este seguro.

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan.

## TITULO VI

## EVALUACION, REEVALUACION Y REVISION DE INCAPACIDADES

ARTICULO 294.

La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las discapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

## PROYECTO LEY

Las resoluciones de las mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro regulado en éste capítulo.

ARTICULO 295.

Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al ingreso que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

ARTICULO 296.

Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista, del Servicio de Salud respectivo o de las mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado.

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente.

ARTICULO 297.

Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente.

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 298.

Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán, en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

ARTICULO 299.

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto.

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento.

ARTICULO 300.

En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasado aquel plazo, el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

## TITULO VII

## PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO 301.

Corresponderá al respectivo Servicio de Salud o al Servicio de Salud del Ambiente, según proceda, la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos

## PROYECTO LEY

los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá, también, al respectivo Servicio de Salud o al Servicio de Salud del Ambiente, según proceda, la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones cómo tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

ARTICULO 302.

En toda industria o faena en que trabajen más de veinticinco 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;
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 como habrán de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien 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.



## PROYECTO LEY

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 treinta días, desde que 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 304.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 99.

ARTICULO 303.

Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les han proporcionado.

ARTICULO 304.

Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el respectivo Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, o en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el respectivo Servicio de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en el presente capítulo.

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 dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El respectivo Servicio de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o

## PROYECTO LEY

cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

ARTICULO 305.

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.

ARTICULO 306.

Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 304, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

ARTICULO 307.

Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que sus trabajadores puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

## TITULO VIII

## DISPOSICIONES FINALES

## PROYECTO LEY

## PARRAFO 1°

## ADMINISTRACION DELEGADA

ARTICULO 308

Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece el presente capítulo, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, tener un capital y reservas superior a un mil quinientos cincuenta y nueve y veintinueve centésimos de ingresos mínimos y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- a) poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- c) constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubieren delegado la administración, y
- d) contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 302.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Fondo Nacional de Salud, y los demás organismos administradores delegantes, en la forma y proporciones que señale el reglamento.

ARTICULO 309.

Los organismos administradores podrán también convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el reglamento.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 310.

Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el respectivo Servicio de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

ARTICULO 311.

Las delegaciones de que trata el artículo 308 deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del respectivo Servicio de Salud.

## PARRAFO 2°

## PROCEDIMIENTO Y RECURSOS

ARTICULO 312.

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 derechohabientes, 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 respectivo Servicio de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al respectivo Servicio 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.

ARTICULO 313.

Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

## PROYECTO LEY

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de treinta días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse dentro del plazo de noventa días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

ARTICULO 314.

La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) dos médicos en representación del Sistema Nacional de Servicios de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el reglamento.

El mismo reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

## LIBRO III

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DEL DELEGADO DEL PERSONAL Y DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## CAPITULO PRIMERO

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

## TITULO I

## PROYECTO LEY

## DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 315.

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.

ARTICULO 316.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones en la forma que prescribe este capítulo y establezcan los respectivos estatutos, siempre que estas organizaciones de mayor grado se hayan constituido conforme a lo dispuesto en este capítulo o se hayan ajustado a las disposiciones de éste.

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en inciso precedente tienen el derecho de constituir y afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

ARTICULO 317.

Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores a que alude el artículo 315, que cumplan los requisitos que establezcan este capítulo y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse.

La afiliación es voluntaria. 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. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una confederación, ni una federación a más de una confederación.

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.

ARTICULO 318.

## PROYECTO LEY

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.

ARTICULO 319.

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) sindicato de empresa, es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;
- b) sindicato interempresa, es aquel que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos;
- c) sindicato de trabajadores independientes, es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- d) sindicato de trabajadores transitorios. Esta clase de sindicato tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores. Los acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Los sindicatos a que se refiere esta letra sólo pueden agrupar a los trabajadores embarcados o gente de mar, o a los trabajadores portuarios, o a los trabajadores de la construcción, o a los artistas.

Para los efectos señalados en esta letra d), se entiende por trabajador de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble sea ésta de edificación o ingeniería y que se rijan por la ley laboral común. Asimismo, se entiende por artista a los trabajadores actores de teatro, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquestas, apuntadores, folkloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas cualidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar dónde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

## PROYECTO LEY

Los trabajadores a que se refiere esta letra podrán constituir sindicatos de trabajadores transitorios y afiliarse o mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

Lo dispuesto en esta letra se entiende sin perjuicio del derecho de estos trabajadores de ejercer las demás posibilidades de sindicación que señala este artículo y de aplicarse en este último caso las incompatibilidades a que se refiere el artículo 317.

ARTICULO 320.

En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta seis meses después de haber dejado prestar servicios.

ARTICULO 321.

Este capítulo no será aplicable a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado. Tampoco regirá respecto de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.

ARTICULO 322.

Para los efectos de este capítulo, y salvo que expresamente se disponga lo contrario, podrán también actuar como ministro de fe, los inspectores del trabajo, los notarios públicos y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 323.

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 mayoritarias 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 capítulo.

ARTICULO 324.

Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

1. representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados ;



## PROYECTO LEY

2. canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
3. velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, que corresponda, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;
4. prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
5. promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
6. propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios, y
7. Constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresa tendrán derecho a negociar colectivamente.

ARTICULO 325.

Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior, o sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

## TITULO II

## DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 326.

Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

ARTICULO 327.

## PROYECTO LEY

Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este capítulo. También se considerarán como una sala 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 agrícola 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 los diversos incisos del artículo siguiente.

ARTICULO 328.

Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicatos doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Con todo, en las empresas en que laboren menos de veinticinco trabajadores podrán constituir sindicato, ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

ARTICULO 329.

Para constituir un sindicato de los referidos en la letra b) del artículo 319, se requiere del concurso de setenta y cinco trabajadores. Tratándose de los sindicatos indicados en las letras c) y d) del citado artículo, se requerirán veinticinco trabajadores.

ARTICULO 330.

La constitución de los sindicatos se efectuará en asamblea de trabajadores que reúna los quórum a que se refieren los artículos 328 y 329 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio.

## PROYECTO LEY

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.

ARTICULO 331.

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 que 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, de precederse a una nueva asamblea constitutiva.

ARTICULO 332.

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 331. Deberá asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este capítulo.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución a conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días, contados desde su notificación. Sin embargo, si estimare que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se ajusta a derecho, podrá reclamar de él ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, dentro del mismo plazo.

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.

## PROYECTO LEY

Si el sindicato afectado no subsanare los defectos de constitución o no conformare sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo y no reclamare de ellas dentro del plazo a que se refiere el inciso tercero del presente artículo, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. Igual efecto producirá la resolución judicial que rechace el reclamo, la que deberá ser comunicada a la Dirección del Trabajo para que cancele la inscripción en el registro correspondiente.

ARTICULO 333.

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero a se refiere el artículo 347. No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 331.

ARTICULO 334.

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical. En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicase a través de carta certificada.

## TITULO III

## DE LOS ESTATUTOS

ARTICULO 335.

El sindicato se regirá por las disposiciones de este capítulo, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

ARTICULO 336.

## PROYECTO LEY

La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

ARTICULO 337.

La reforma de los estatutos se hará ante un ministro de fe, en asamblea extraordinaria citada especialmente al efecto, con una anticipación no inferior a dos días hábiles. Dos copias de aquélla, debidamente autorizadas por el ministro de fe, deberán acompañarse a la Inspección respectiva dentro del plazo de quince días, contados desde la fecha de la asamblea.

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 y se regirá, además, por lo dispuesto en los artículos 332 y 335, en lo que corresponda.

Si no se acompañaren las copias a que se refiere el inciso primero dentro de plazo, no se subsanaren oportunamente las objeciones formuladas fijadas por la Dirección del Trabajo, o se rechazare por sentencia judicial el reclamo interpuesto por el sindicato, la reforma de estatutos quedará sin efecto.

## TITULO IV

## DEL DIRECTORIO

ARTICULO 338.

Los sindicatos serán dirigidos por un directorio compuesto de tres personas, si tuvieren de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; de cinco personas, si los afiliados fueren de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve, y de siete personas, cuando cuenten con mil o más asociados.

Sin embargo, en aquellas empresas que tengan menos de veinticinco trabajadores, los sindicatos serán dirigidos sólo por uno de sus miembros, en calidad de presidente, el que tendrá todas las facultades que este capítulo reconoce al directorio sindical. En caso de incapacidad o inhabilidad sobrevinientes será reemplazado en la forma que indiquen los respectivos estatutos.

En los sindicatos interempresas, la designación de directores podrá recaer en más de un trabajador de una empresa. Si el número de directores fuere superior al de empresas, se considerará la designación de uno por cada empresa, existiendo libertad para la designación de los restantes.

## PROYECTO LEY

La alteración en el número de los afiliados a un sindicato, o en el número de trabajadores de la empresa, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en los incisos primero y segundo para la siguiente elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar podrán facultar a cada director sindical para designar el delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado.

Este delegado deberá reunir los requisitos que establece el artículo 339 y no se aplicarán, a su respecto, las disposiciones de los artículos 347, 355, 356 y 357.

ARTICULO 339.

Para ser director sindical, se requiere: ser mayor de veintiún años de edad; ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país; no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena afflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical; saber leer y escribir; no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes; la antigüedad, como socio del sindicato, que señalen sus estatutos, la que no podrá ser inferior a seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor, y en los sindicatos de empresa, se requerirá además, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades y, si no hubiere algunos de éstos, o no en número bastante para llenar todos los cargos del directorio, podrá ser director cualquier socio del sindicato que cumpla con los requisitos señalados en los números anteriores.

ARTICULO 340.

La mujer casada podrá intervenir en la administración y dirección de los sindicatos, para lo cual no requerirá de autorización alguna.

ARTICULO 341.

Para las elecciones de directorio sindical serán considerados candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos que este capítulo establece para ser director, y serán válidos todos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los

## PROYECTO LEY

estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un trabajador que no cumpliera los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, se hará de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que le sea notificada.

El Tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 332. Lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

#### ARTICULO 342.

En el caso del sindicato de empresa, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales en él, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 347 desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero será el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse al empleador con una anticipación no superior a quince días contados desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de las elecciones a que se refiere el inciso primero del artículo 354.

#### ARTICULO 343.

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

## PROYECTO LEY

fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 330.

ARTICULO 344.

No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en este capítulo, cuando se trate de sindicatos constituidos en empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, podrá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

ARTICULO 345.

Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una participación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 330.

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres, y si eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos a que se refiere el inciso segundo artículo 338.

ARTICULO 346.

Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 350 y de los demás casos en que deban cesar en el cargo por determinación del tribunal competente de conformidad a este capítulo.

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.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría, absoluta de sus integrantes.

ARTICULO 347.

Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 164, 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato,



## PROYECTO LEY

cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 389, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

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.

ARTICULO 348.

Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en algunos de los hechos descritos en el artículo 156, serán sancionados con la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderle.

ARTICULO 349.

El directorio elegirá de entre sus miembros, un secretario y un tesorero, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 338.

ARTICULO 350.

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

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho 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.

ARTICULO 351.

Los miembros de un sindicato que hubieran estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produzca dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.

ARTICULO 352.

## PROYECTO LEY

Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán en una misma oportunidad.

ARTICULO 353.

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.

ARTICULO 354.

Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

ARTICULO 355.

Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo, los que no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director.

Sin embargo, en los sindicatos que agrupen doscientos cincuenta o más afiliados, los permisos serán hasta de seis horas por cada director.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, 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 las que se refieren los incisos primero y segundo.

## PROYECTO LEY

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos del trabajo que en caso alguno podrán alterar las normas señaladas en los incisos primero y segundo.

ARTICULO 356.

Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales sin goce de remuneraciones:

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 al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Será aplicable en este caso lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 382;

b.- Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad, de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores sindicales comunicarán por escrito al empleador con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagadas a la respectiva organización sindical.

ARTICULO 357.

Sin perjuicio de 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 en el tiempo que pactaren. En tal caso las remuneraciones previsionales correspondientes al empleador serán de cargo del respectivo sindicato

ARTICULO 358.

## PROYECTO LEY

El pago de las remuneraciones e imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 356 y 357, no podrán ser objeto de negociación colectiva, y de ningún tipo de convenio o contrato individual colectivo.

El tiempo empleado en conformidad a los artículos 355, 356 y 357 se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

## TITULO V

## DE LAS ASAMBLEAS

ARTICULO 359.

Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con frecuencia establecida en los estatutos, y serán citados por el presidente o secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.

ARTICULO 360.

Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, el directorio o por el diez por ciento a lo meno de los afiliados a la organización sindical.

ARTICULO 361.

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

## PROYECTO LEY

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 el capitán, como ministro de fe, 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.

## TITULO VI

## DEL PATRIMONIO SINDICAL

ARTICULO 362.

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 las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de bienes; por el producto de la venta de sus activos, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

ARTICULO 363.

Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases a cualquier título, incluso documentos financieros del Estado o con la garantía de éste, y ni aun en caso de disolución, podrán pasar a dominio de algunos de sus asociados.

ARTICULO 364.

Al directorio 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.

ARTICULO 365.

Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.

## PROYECTO LEY

Asimismo, no podrán contratar o recibir estos financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Los directores responsables de la recepción de los financiamientos a que se refieren los incisos anteriores cesarán en el cargo y serán, además sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores sindicales por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicadas por el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquiera persona.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato deberá reembolsar lo percibido indebidamente, respondiendo solidariamente de dicho reembolso los directores comprometidos en la recepción indebida.

La empresa o persona que infrinjan la prohibición establecida en el inciso primero y las personas o entidades que hagan posible o faciliten los medios para infringir la prohibición del inciso segundo, serán sancionados con multa ascendente al duplo del monto correspondiente al financiamiento indebido. Del entero de esta multa responderán solidariamente el sindicato y los directores comprometidos en la infracción.

La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se regirá por disposiciones del título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

ARTICULO 366.

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.

ARTICULO 367.

Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador la cuota ordinaria y extraordinaria del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 368.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

ARTICULO 368.

## PROYECTO LEY

En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior integro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

- a) cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o
- b) cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los cinco días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquél en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas devengarán, además, un interés penal del tres por ciento mensual sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso primero deberá ser citada para este efecto con dos días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunique al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe y la nómina de los asociados al sindicato.

En los casos de los sindicatos interempresas y de trabajadores transitorios, el descuento de las cotizaciones procederá siempre que el trabajador autorice por escrito al empleador para efectuarlo.

Deberá procederse a renovar o a conceder la autorización o acuerdo a que se refieren los incisos precedentes y en la forma indicada en ellos, toda vez que haya cualquier cambio en el monto de la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias. El empleador no podrá alterar los descuentos de las cotizaciones, si no se diere cumplimiento a lo dispuesto en el presente inciso.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

ARTICULO 369.

## PROYECTO LEY

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 de la localidad.

La obligación establecida en el inciso precedente, no regirá respecto de los sindicatos a que se refiere el inciso final del artículo 328.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

ARTICULO 370.

Los sindicatos que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del esta establecimiento o sede sindical.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Los sindicatos que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance ni requerirán firma de contrato.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

ARTICULO 371.

Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 394.



## PROYECTO LEY

Las irregularidades que detectare la Dirección del Trabajo en la fiscalización de las organizaciones sindicales deberá ponerse en conocimiento del respectivo directorio sindical, el cual tendrá un plazo no inferior a treinta días para corregirlas, bajo apercibimiento de ser sancionado en la forma indicada en el artículo 394.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revisten carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos a la justicia ordinaria.

La Dirección del Trabajo podrá disponer una vez al año y por resolución fundada, que en los sindicatos que afilien a más de doscientos trabajadores se practique una auditoría externa. Esta auditoría se efectuará con cargo al presupuesto de aquélla.

Ordenada la auditoría externa y mientras ésta se encuentre pendiente, el Director del Trabajo podrá disponer la congelación de los fondos de la respectiva organización y condicionar sus gastos y las obligaciones de pago a que se comprometa a la autorización previa de la Inspección del Trabajo, la que sólo podrá autorizarlos cuando tengan el carácter de ordinarios de funcionamiento.

La medida a que se refiere el inciso anterior no podrá extenderse por un lapso superior al de duración de la auditoría, ni exceder, en ningún caso de sesenta días.

ARTICULO 372.

La inversión de los fondos sindicales sólo podrá destinarse a los fines previstos en los estatutos.

## TITULO VII

## DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTICULO 373.

Constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, que se organiza de conformidad a este capítulo con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de: a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines; b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajado y c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

ARTICULO 374.

Constituye una confederación la unión de veinte o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a este capítulo y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 375.

Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo del trabajo.

ARTICULO 376.

La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación o desafiliación a ellas, deberá ser acordada por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con dos 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 mayor grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación y, en caso de estarlo, la individualización de ésta.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de mayor 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 332.

ARTICULO 377.

Los sindicatos podrán aportar a las federaciones y confederaciones las cuotas que establezcan los respectivos estatutos de éstas.

Los acuerdos de las federaciones y confederaciones para aumentar la cuota que deban pagar los sindicatos afiliados, surtirán efecto respecto de cada uno, una vez que las respectivas asambleas de base lo aprueben.

Las federaciones o confederaciones que reciban aportes indebidos, deberán reembolsarlos al sindicato respectivo reajustados en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre el

## PROYECTO LEY

mes anterior a aquél en que se hubieren percibido y el precedente a aquél en que efectivamente se reembolsaren. De esta obligación responderán solidariamente los directores de dichas federaciones o confederaciones.

ARTICULO 378.

La participación de una federación en la constitución de una confederación, y la afiliación o desafiliación a ella, deberá acordarse por la mayoría de los sindicatos bases, los que se pronunciarán conforme al artículo 376.

La reforma de los estatutos de federaciones y confederaciones deberá ser tratada en asamblea extraordinaria y acordada por la mayoría absoluta de las organizaciones afiliadas, en votación secreta ante un ministro de fe, en la que las directivas de las organizaciones afiliadas dispondrán de un voto.

ARTICULO 379.

Las federaciones y confederaciones se regirán, además, por las normas generales que le sean aplicables a las organizaciones sindicales y particularmente por los artículos 330, 331, 332, 335, 336, 337, 339, 340, 341, 343, 346, 348, 350, 353, 354, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 369, 371, 372, 389, 390, 391 y 392, en lo que corresponda.

ARTICULO 380.

El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

ARTICULO 381.

Para ser elegido director de federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Los estatutos resolverán si las funciones de director de la organización son compatibles o incompatibles con las de director de la organización afiliada. En caso de incompatibilidad, el afectado deberá optar por uno de los cargos y la federación o confederación respectiva pagará, en su caso, las remuneraciones del director y las cotizaciones previsionales que hubieren sido de cargo del empleador.

Si a causa de dicha incompatibilidad el director de una federación o confederación perdiera su calidad de director del sindicato base, podrá, no obstante, optar a reelección indefinidamente en la respectiva federación o confederación, según el caso.

ARTICULO 382.

## PROYECTO LEY

Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 355, aumentados a seis horas semanales.

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de federación o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un mes después conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador, otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

ARTICULO 383.

Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que corresponda a la comisión revisora de cuentas que deberán contemplar los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá exigir una vez al año se practique una auditoría externa a costa de la respectiva federación o confederación.

## TITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

ARTICULO 384.

Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

a.- el que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores ejerciendo opresiones 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;

## PROYECTO LEY

b.- el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

c.- el que realice algunas de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

d.- el que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar, entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones;

e.- el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

ARTICULO 385.

Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

a) el que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de algunas de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) el que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicios, y los directores sindicales que se nieguen dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) el que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se

## PROYECTO LEY

niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

ARTICULO 386.

Incurrirán también 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;
- b) los que física o moralmente entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

ARTICULO 387.

Las infracciones señaladas en los artículos 384, 385 y 386, serán sancionadas con multas de un décimo de ingreso mensual a diez ingresos mínimos anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el capítulo primero del libro IV de este Código, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal.

ARTICULO 388.

Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 384, 385 y 386 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser dirigente sindical.

## TITULO IX

## DE LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 389.

## PROYECTO LEY

La disolución del sindicato podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de sus socios o por un empleador, y se producirá:

- a) por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 350;
- b) por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos;
- c) por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
- d) por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente;
- e) por haber estado en receso durante un período superior a un año, y por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa.

ARTICULO 390.

En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los tragadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

ARTICULO 391.

La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de la Corte de Apelaciones, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de quince días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quién estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato se hará por cedula entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

## PROYECTO LEY

La sentencia que declare disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que debe proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

ARTICULO 392.

La resolución judicial que establezca la disolución de un sindicato, nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieran designados en los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiera quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, el sindicato se reputará existente.

En todo documento que emane de un sindicato en liquidación, indicará esta circunstancia.

## TITULO X

## DE LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES

ARTICULO 393.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

ARTICULO 394.

Las infracciones a este capítulo que no tengan señalada una sanción especial, se penarán con multa a beneficio fiscal de un cuarto a diez ingresos mínimos mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

Los directores responderán personalmente del pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

ARTICULO 395.

Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos y las organizaciones de mayor



## PROYECTO LEY

grado a que se encuentren afiliadas, a la activa Inspección del Trabajo, entre el primero de marzo y el quince de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones afiliadas dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

## CAPITULO SEGUNDO

## DEL DELEGADO DEL PERSONAL

ARTICULO 396.

En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en artículo 328, podrán elegir un delegado del personal, los trabajadores que estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y montaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados de personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrán también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se eligen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 164 sólo por el tiempo que dure su mandato.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

## CAPITULO TERCERO

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

ARTICULO 397.

## PROYECTO LEY

Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de restablecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en este capítulo.

ARTICULO 398.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que negocien, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

ARTICULO 399.

La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en los servicios o instituciones de la administración del Estado, centralizados o descentralizados, en las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio, en el Poder Judicial, en el Congreso Nacional, en el Banco Central de Chile, en la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y en la Caja Central de Ahorros y Préstamos.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendarios hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

ARTICULO 400.

Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este capítulo o en cualquiera otra forma.

ARTICULO 401.

No podrán negociar colectivamente, ni integrar las comisiones negociadoras:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada, y

## PROYECTO LEY

2. los gerentes, agentes o apoderados, con facultad de administración, los supervisores, las personas que tengan facultad para contratar o despedir trabajadores; y las de oficinas de personal, asesores y secretarías en niveles gerenciales, todos estos últimos siempre que desempeñen cargos de confianza, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Para estos efectos se entenderá por supervisor aquella persona que, de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerza dentro de ella un cargo de mando e inspección, cualquiera que sea su nivel jerárquico dentro de dicha organización, siempre que esté dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en el número 2 de este artículo, deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador a quien se le atribuya alguna de las calidades señaladas en este artículo podrá reclamar a los Juzgados de Letras del Trabajo dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha de suscripción del respectivo contrato o de su modificación, con el fin de que declaren cuál es su exacta situación jurídica.

#### ARTICULO 402.

No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en este capítulo.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 403.

Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

ARTICULO 404.

Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

ARTICULO 405.

La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de este capítulo podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

ARTICULO 406.

Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyectos de contrato colectivo se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

ARTICULO 407.

Son materia de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especies o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

ARTICULO 408

No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1. las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas;
2. las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores;

## PROYECTO LEY

3. las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa;
4. las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicalizados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias;
5. las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente;
6. las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga;
7. las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores;
8. las que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

Las estipulaciones de un contrato colectivo o de una resolución arbitral que incidan en algunas de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula este capítulo.

La nulidad será declarada por los Juzgados Trabajo, de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

ARTICULO 409.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarias en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este capítulo.

ARTICULO 410.

Se aplicará a este capítulo lo dispuesto en el artículo 322.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 411.

En cualquier momento, y de común acuerdo, el empleador y los trabajadores de una empresa o predio o de un establecimiento, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

El convenio colectivo que se celebre en este caso producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este capítulo, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de huelga y lock-out. Con todo, deberá ajustarse a las normas sustantivas que se señalan en los artículos 400, 401, 407 y 408.

La fecha de iniciación de la vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años.

## TITULO II

## DE LA PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO DE COSITRATO COLECTIVO

ARTICULO 412.

La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el cuarenta por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior la ocho.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 413.

Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este capítulo. También se considerará: como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por explotación de predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

ARTICULO 414.

No obstante lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este título, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este capítulo y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contempla.

## PARRAFO 1

DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS QUE NO TENGAN CONTRATO COLECTIVO

ARTICULO 415.

En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores que tengan derecho a negociar podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración se hará una vez al año, antes de la presentación de un proyecto y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento de este capítulo. La

## PROYECTO LEY

inclusión de esta limitación en el reglamento interno de la empresa se entenderá comunicación suficiente.

ARTICULO 416.

Recibido el proyecto de contrato el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

ARTICULO 417.

Si el empleador no efectuare tal comunicación a los demás trabajadores, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este capítulo. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

ARTICULO 418.

Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, estos tendrán un plazo de treinta días, contado desde la fecha de la comunicación, para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este capítulo.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior, se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este capítulo, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

ARTICULO 419.

Los trabajadores que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 416, y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a dicha comunicación, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo 420.

## PARRAFO 2

DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS QUE TENGAN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

ARTICULO 420.



## PROYECTO LEY

En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a treinta y veinticinco días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la empresa, con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.

Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

## PARRAFO 3

## DE LA TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

ARTICULO 421.

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4°.

ARTICULO 422.

El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de afectar. Con este objeto se acompañará una nómina de los socios del respectivo sindicato o de los miembros del grupo

## PROYECTO LEY

comprendidos en la negociación. En el caso del artículo 424, deberá también acompañarse la solicitud de adhesión, con la firma del respectivo trabajador.

2. las cláusulas que se proponen;
3. el plazo de vigencia del contrato; y
4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se tratara de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

#### ARTICULO 423.

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

- a) para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical y formar parte del grupo negociador;
- b) la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco y si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete;
- c) la elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más;
- d) cada trabajador tendrá derecho a dos, a tres o cuatro votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

## PROYECTO LEY

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

ARTICULO 424.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 408, N° 5, los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno, podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.

ARTICULO 425.

Los miembros de la comisión negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la comisión negociadora no podrán en ningún caso declarar la huelga.

ARTICULO 426.

Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

ARTICULO 427.

Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafiliarse de él una vez firmado el contrato colectivo o, en el evento de encontrarse el grupo o sindicato en huelga, una vez transcurridos treinta días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente, no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del

## PROYECTO LEY

empleador, si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.

ARTICULO 428.

El empleador deberá dar respuesta por escrito, al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores y acompañará los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estiman necesario.

ARTICULO 429.

Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los integrantes de la comisión a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 421.

ARTICULO 430.

Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente capítulo.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a tres ni superior a ocho días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución

## PROYECTO LEY

respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad, la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 408.

ARTICULO 431.

Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 428.

## TITULO III

## DEL CONTRATO COLECTIVO

ARTICULO 432.

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.

Si dicho acuerdo se produjere, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo y deberán constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

ARTICULO 433.

## PROYECTO LEY

Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. la determinación precisa de las partes a quienes afecte;
2. las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato;

3. el período de vigencia del contrato; y
4. la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato, si así lo acordaren las partes.

ARTICULO 434.

Las estipulaciones de los contratos colectivos y las de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

ARTICULO 435.

Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos.

## PROYECTO LEY

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior las estipulaciones a que se refieren los números 1, 2, 3, 5 y 6 del artículo 10. Sin embargo, tratándose de las tres últimas excepciones, podrá efectuarse el reemplazo siempre que así se convenga expresamente.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo.

ARTICULO 436.

El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado por los Servicios del Trabajo con multa a beneficio fiscal de hasta diez ingresos mínimos mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del título IV del capítulo primero del libro IV de este Código.

ARTICULO 437.

Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos celebrados en conformidad al artículo 411.

Con todo, no se aplicará el artículo 435 a los convenios o acuerdos pactados colectivamente cuando en ellos se deje constancia expresa de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

## TITULO IV

## DE LA MEDIACION

ARTICULO 438.

## PROYECTO LEY

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

ARTICULO 439.

El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, contado desde la notificación de su designación para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

## TITULO V

## DEL ARBITRAJE

ARTICULO 440.

Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

ARTICULO 441.

En los casos de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contado desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro, en subsidio.

ARTICULO 442.

En los casos de arbitraje obligatorio, rechazada la última oferta del empleador por la comisión negociadora o vencido el plazo de vigencia del contrato anterior o la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 455, sin que se hubiere suscrito el contrato colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, para el solo efecto de



## PROYECTO LEY

proceder a la designación del árbitro, el que se celebrará con cualquiera de las partes que asista.

De dicho comparendo se levantará acta en que se dejará constancia de la designación del árbitro y de las últimas proposiciones de las partes.

Sin embargo, las partes de común acuerdo podrán concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

ARTICULO 443.

El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores por el párrafo 2° del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 444.

Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros confeccionada en conformidad a las disposiciones del título X de este capítulo.

Para designar el árbitro, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro será designado por sorteo.

ARTICULO 445.

Serán aplicables a los árbitros las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196, del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes, debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el

## PROYECTO LEY

procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo lazo, 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 implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 492. En uso de la facultad señalada el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y a decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta en del artículo 497.

#### ARTICULO 446.

El tribunal a que se refiere el artículo 444 deberá constituirse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de su designación.

La notificación de la designación de los árbitros, sea de primera o de segunda instancia, se practicará por el inspector del trabajo al secretario del Cuerpo Arbitral y con ello se entenderá debidamente notificado el árbitro o los árbitros designados.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes y en caso de desacuerdo por el tribunal.

## PROYECTO LEY

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por diez días.

Si el tribunal no se constituyere o fallare dentro de los plazos establecidos, deberá procederse a la designación de un nuevo tribunal, ajustándose en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

ARTICULO 447.

El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

ARTICULO 448.

El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- c) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

## PROYECTO LEY

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

ARTICULO 449.

El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelación.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionarán con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo. No obstante, al acuerdo de la sentencia definitiva deberá concurrir la totalidad de sus integrantes.

Las disposiciones de los artículos 446, 447 y 448 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

ARTICULO 450.

La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales.

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

ARTICULO 451.

## PROYECTO LEY

En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores, el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán, elegidos de entre la nómina de árbitros, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente. Para la designación de los árbitros de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 444 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros se designarán por sorteo.

ARTICULO 452.

El conocimiento, resolución y apelación del arbitraje a que se refiere el artículo precedente se sujetará, en lo que correspondiere, a los artículos 448, 449 y 450.

ARTICULO 453.

Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 433, 434 y 436.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 434, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

ARTICULO 454.

En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación, y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje.

## TITULO VI

## DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK-OUT

ARTICULO 455.

Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no

## PROYECTO LEY

podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

ARTICULO 456.

Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los tres últimos días de vigencia del contrato o del fallo anterior, o en el evento de no existir éste, dentro de los tres últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores.
- c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con tres días hábiles laborales de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 455, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles laborales para proceder a ella.

Para los efectos de este capítulo se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTICULO 457.

## PROYECTO LEY

La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles anteriores al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

#### ARTICULO 458.

La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 455, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el día en que se efectuó la votación.

#### ARTICULO 459.

Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al tercer día hábil siguiente a la fecha de su aprobación, pudiendo prorrogarse de acuerdo con el empleador este plazo por otros cinco días hábiles.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 455, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 460.

Declarada la huelga o durante el transcurso de ella, la comisión negociadora sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 425, o un diez por ciento de los trabajadores involucrados en la negociación, podrán convocar a otra votación, a fin de pronunciarse sobre el último ofrecimiento efectuado por el empleador durante el transcurso de la negociación colectiva o para someter el asunto a arbitraje, las decisiones deberán adoptarse por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores, en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 456 y 457, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe, si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

ARTICULO 461.

Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio, o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refiere el número 2 del artículo 401.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

ARTICULO 462.



## PROYECTO LEY

El lock-out, sea total o parcial, solo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de los 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.

ARTICULO 463.

Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad, de las imposiciones al respectivo instituto previsional serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquéllos afectados por éste.

ARTICULO 464.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

ARTICULO 465.

Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

ARTICULO 466.

Una vez transcurridos treinta días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

Se entenderá producido el retiro, por el solo hecho de reintegrarse al trabajo y negociar directamente con el empleador las condiciones de trabajo individuales.

## PROYECTO LEY

El empleador deberá aceptar el reintegro del trabajador y si no acordare con él nuevas condiciones contractuales, regirán las estipulaciones contenidas en el contrato anterior.

Será aplicable, además, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 455.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior, sólo podrán participar en un nuevo proyecto de contrato en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 420.

ARTICULO 467.

En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

El empleador podrá en cualquier momento reemplazar a todos o a algunos de sus apoderados.

ARTICULO 468.

Los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos sesenta días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

ARTICULO 469.

Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la

## PROYECTO LEY

huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo a fin de que el Tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

ARTICULO 470.

Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 164, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de convenio hasta la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.

ARTICULO 471.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 402, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de noventa días.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece este capítulo, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

## PROYECTO LEY

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designados como mediadores, serán de cargo del fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

## TITULO VII

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

ARTICULO 472.

La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y, además a las siguientes normas especiales:

a) no será aplicable en este caso el artículo 459.

b) las votaciones a que se refiere el título VI de este capítulo podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 457.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 458.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

d) acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del quinto día hábil contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él, cónsul de Chile.

## PROYECTO LEY

Este plazo podrá prorrogarse por otros cinco días hábiles, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este quinto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 466 y 468.

e) Las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 464, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

f)

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y, en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 463, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 468, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días corridos siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile;

g) el personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 469 será designado por el capitán de la nave dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 478 , y

h) sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este capítulo. Dichos cónsules tendrán también facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

## PROYECTO LEY

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

## TITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

ARTICULO 473.

Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) el que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece este capítulo y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) el que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 462.

ARTICULO 474.

Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;
- c) los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en

## PROYECTO LEY

conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionan física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

ARTICULO 475.

Las infracciones señaladas en los artículos 473 y 474 serán sancionadas con multas de un décimo de ingreso mínimo mensual a diez ingresos mínimos anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el capítulo primero del libro IV de este Código quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal.

ARTICULO 476.

Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 473 y 474 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser apoderado del empleador o miembro de la comisión negociadora.

## TITULO IX

## DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL

ARTICULO 477.

Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este capítulo, el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentra la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros Tribunales.

ARTICULO 478.

Las reclamaciones a que se refieren los artículos 401 y 469 deberán interponerse dentro del plazo señalado en cada una de estas disposiciones, y se sujetarán a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.

## PROYECTO LEY

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informa de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

ARTICULO 479.

Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el Tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 469, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

ARTICULO 480.

Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el artículo 433, N° 4, el juicio arbitral se ajustará, preferentemente a las siguientes normas:

- a) el tribunal arbitral será unipersonal;
- b) la tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2° y 3° del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;
- c) el árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y
- d) la sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del capítulo primero del libro IV de este Código.

ARTICULO 481.

Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

ARTICULO 482.



## PROYECTO LEY

Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este capítulo y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el capítulo primero del libro IV de este Código.

## TITULO X

## DE LA NOMINA NACIONAL DE ARBITROS O CUERPO ARBITRAL

ARTICULO 483.

Existirá una nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este capítulo.

ARTICULO 484.

El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será determinado por el Presidente de la República, quien sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá también al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

ARTICULO. 485.

El decreto supremo que fije el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, el que lo aumente y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

ARTICULO 486.

Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

ARTICULO 487.

No podrán integrar la nómina nacional de árbitros las siguientes personas:

- a) las que sean funcionarios de la administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el sólo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;
- b) las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;

## PROYECTO LEY

- c) las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y
- d) las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

ARTICULO 488.

Los árbitros permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 497.

ARTICULO 489.

Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo. Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas correspondientes para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros.

ARTICULO 490.

El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 491.

La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

ARTICULO 492.

Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

- a) velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;
- b) representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;
- c) pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;
- d) pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;
- e) remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 497;
- f) designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y
- g) en general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su propio funcionamiento.

ARTICULO 493.

Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

ARTICULO 494.

EL Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

## PROYECTO LEY

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

ARTICULO 495.

Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 484 y 489, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

ARTICULO 496.

Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?".

El afectado responderá: "Sí, juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

ARTICULO 497.

Los árbitros cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

## PROYECTO LEY

a) por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 487.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho notable abandono cuando el árbitro no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

#### ARTICULO 498.

La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La reclamación será conocida por este Tribunal sin forma de juicio.

#### ARTICULO 499.

## PROYECTO LEY

En los casos señalados en el artículo 497, el árbitro respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro.

## TITULO XI

## NORMA ESPECIAL PARA EMPRESAS MONOPOLICAS

ARTICULO 500.

En los casos de empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan, y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

## LIBRO IV

## DE LA JURISDICCION LABORAL Y DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## CAPITULO I

## DE LA JURISDICCION

## TITULO I

## DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

ARTICULO 501.

En los departamentos que señale la ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo".

ARTICULO 502.

Créase en cada uno de los departamentos de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Rancagua, Concepción y Magallanes, un Juzgado de Letras del Trabajo, que funcionará en la respectiva capital y que se denominará Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

## PROYECTO LEY

Créanse en el departamento Presidente Aguirre Cerda dos Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento de Santiago cinco Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer, Segundo, Tercer, Cuarto y Quinto Juzgado de Letras del Trabajo.

Estos Juzgados serán Tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, se les considerará de asiento de Corte de Apelaciones para todos los efectos legales, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y les serán aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este capítulo.

ARTICULO 503.

En las ciudades en que haya dos o más Juzgados de Letras del Trabajo, los Jueces serán subrogados por el respectivo secretario, si éste fuere abogado. En su defecto, la subrogación de los Jueces se efectuará según el orden numérico de los Tribunales y reemplazará al último, el primero de ellos.

ARTICULO 504.

Si lo dispuesto en el artículo anterior no pudiera aplicarse por cualquier causa, los Jueces a cargo de Juzgados de Letras del Trabajo serán subrogados por los Jueces de Letras en lo Civil que tengan su asiento en la misma ciudad, según su orden numérico, reemplazándose el último por el primero de ellos. Si esta norma tampoco fuere aplicable, la subrogación se hará por los secretarios de dichos Juzgados siempre que fueren abogados, en el mismo orden numérico señalado para los Jueces.

ARTICULO 505.

La subrogación de los secretarios, en el caso de haber dos Juzgados, se hará recíprocamente entre ellos, y si hubiere más de dos se aplicará la última regla del artículo 503.

ARTICULO 506.

Si existiere sólo un Juzgado, el Juez será subrogado por el secretario, si éste fuere abogado y, en su defecto, por el Juez de Letras en lo Civil; en caso de impedimento o inhabilidad de éstos; pasará el conocimiento del asunto al Juez de Letras del Trabajo de la ciudad más cercana, considerándose, para este efecto como tal Juez tanto al que lo sea como al de Letras en lo Civil que conozca de las causas laborales. Se considerará más cercana la ciudad cabecera de departamento con la cual sean más fáciles y rápidas las

## PROYECTO LEY

comunicaciones, aunque dependan de distintas Cortes de Apelaciones, pero sin alterarse la competencia de la primitiva Corte.

ARTICULO 507.

Si existiere sólo un Juzgado de Letras del Trabajo, el secretario será subrogado por el funcionario del mismo Tribunal que el Juez designe de acuerdo al orden de jerarquía. Esta designación se hará constar en el libro de decretos económicos.

ARTICULO 508.

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los Juzgados de Letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social, y

f) todas aquellas materias que las leyes entreguen a Juzgados de Letras con competencia laboral.

ARTICULO 509.

En los departamentos en que no existan Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil.

ARTICULO 510.



## PROYECTO LEY

Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar dónde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.  
ARTICULO 511.

En la distribución de las causas laborales se aplicarán los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 175 y el artículo 176 del Código Orgánico de Tribunales, según corresponda.

ARTICULO 512.

Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente.  
Del mismo modo, las referencias que hagan las leyes al procedimiento del Código del Trabajo, entendiéndose por tal el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, se entenderán hechas a las normas procesales que establece este capítulo.

## TITULO II

## DEL PROCEDIMIENTO

## PARRAFO 1°

## REGLAS COMUNES

ARTICULO 513.

Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este capítulo, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

ARTICULO 514.

Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 515.

Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la ley N° 18.120, sobre comparecencia en juicio.

## PROYECTO LEY

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviere en el juicio, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido.

ARTICULO 516.

En las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en los departamentos de Presidente Aguirre Cerda, San Bernardo y Puente Alto, sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también a los Juzgados del departamento Presidente Aguirre Cerda y a los Juzgados con competencia en materia laboral de los departamentos de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá asimismo, para los Juzgados de La Serena y Coquimbo; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

ARTICULO 517.

Los plazos de días que se establecen en este capítulo se suspenderán durante los feriados.

Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales.

ARTICULO 518.

La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por un receptor, o por un empleado del respectivo Tribunal, designado para ello por el Juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

La notificación al demandado podrá hacerse en el oficio del secretario, en la casa que sirva para despacho del Tribunal, en la morada, residencia o domicilio

## PROYECTO LEY

del notificado o en el lugar en que ejerza habitualmente sus labores. Los Jueces no podrán ser notificados en el local en que desempeñen sus funciones.

ARTICULO 519.

Si el demandado es buscado por dos veces, en días distintos, en su morada, residencia o domicilio y no es habido, se practicará la notificación, sin más trámite, entregándose copia de la solicitud y de su proveído a una persona adulta en cualquiera de los lugares señalados.

El ministro de fe deberá certificar en el expediente el hecho de las búsquedas y que la entrega se efectuó en alguno de los lugares señalados en el inciso anterior.

Si efectuadas las búsquedas a que se refiere el inciso primero no es habido el demandado ni persona adulta, el ministro de fe certificará esta circunstancia y el hecho de corresponder el lugar a la morada, residencia o domicilio del demandado, y con el mérito de esta certificación el Juez ordenará practicar la notificación en la forma prevista en el artículo 522, debiendo el receptor dar aviso de ella, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndole carta certificada. Del envío se dejará testimonio en los autos, pero su omisión no invalidará la notificación y sólo hará responsable al infractor de los perjuicios que se originen.

ARTICULO 520.

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.

ARTICULO 521.

Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el Juez podrá, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un extracto redactado por el secretario del Tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

El mismo aviso se publicará, además, en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

## PROYECTO LEY

Si la notificación a que se refiere este artículo fuere solicitada por el o los trabajadores, la publicación en el Diario Oficial será gratuita.

ARTICULO 522.

La sentencia definitiva de primera instancia y las resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes se notificarán por cédula.

Para estos efectos, todo litigante deberá designar un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el Tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

La notificación por cédula se practicará por los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 518, dejándose copia íntegra de la resolución y de los datos necesarios para su acertada inteligencia.

ARTICULO 523.

Las demás resoluciones se notificarán por el estado diario, en la forma que establece el artículo 50 del Código de Procedimiento Civil.

Esta forma de notificación se hará extensiva a las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, respecto de las partes que no hayan hecho la designación a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo y esta notificación se producirá sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del Tribunal.

Si la primera resolución hubiese sido notificada por aviso y los notificados no hubieren comparecido en el juicio, las demás resoluciones que se dicten se notificarán por el estado diario con excepción de la sentencia definitiva, que deberá notificarse conforme a lo dispuesto en el artículo 521.

El Tribunal, en casos calificados, podrá disponer que cualquiera resolución sea notificada personalmente.

ARTICULO 524.

Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del Tribunal serán gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza.

En los demás casos, los funcionarios estarán facultados para cobrar a la parte que encomiende la diligencia los derechos que fije el arancel vigente, sin perjuicio de lo que el Tribunal resuelva sobre el pago de las costas.

ARTICULO 525.

## PROYECTO LEY

El Juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá, asimismo, tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento.

ARTICULO 526.

De toda actuación se dejará testimonio en el expediente.

## PARRAFO 2°

## DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACION GENERAL

ARTICULO 527.

La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. la designación del Tribunal ante quién se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
5. la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal.

ARTICULO 528.

Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito.

El término para contestarla será de diez días fatales, el que se aumentará con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La contestación a la demanda deberá contener:

1. la designación del Tribunal ante quién se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado;

## PROYECTO LEY

3. todas las excepciones que se oponen a la demanda y los fundamentos de derecho en que se apoyan. No se admitirá la interposición posterior de excepciones omitidas, y

4. la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión, de las peticiones que se sometan a la resolución del Tribunal.

En el escrito de contestación el demandado podrá deducir reconvención cuando el Tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. En caso contrario, no se admitirá a tramitación. La reconvención se sujetará a las normas señaladas en el artículo 527 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

ARTICULO 529.

Deducida la reconvención se concederán cinco días fatales para contestarla. Esta contestación deberá contener las menciones a que se refiere el inciso tercero del artículo 528.

ARTICULO 530.

Contestada la demanda o la reconvención, en su caso, o transcurridos los términos para hacerlo, el Tribunal deberá de inmediato y sin más trámite citar a las partes a una audiencia para un día no inferior al quinto ni superior al decimoquinto. Dicha resolución se notificará por el estado diario.

ARTICULO 531.

Esta audiencia, que se celebrará con sólo la o las partes que asistan, tendrá por objeto procurar la conciliación. Para ello, el Juez presentará en la audiencia las bases correspondientes y actuará personalmente. Si lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a la audiencia correspondiente, sin perjuicio de la asistencia de los respectivos abogados patrocinantes o mandatarios. En tal caso, las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, al cual conferirán facultad especial para conciliar.

Las opiniones que el Juez emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta de la audiencia respectiva. Dicha acta la suscribirán el Juez y las partes y será autorizada por el secretario del Tribunal, estimándose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 532.

Si no se produjere conciliación y existieren hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el Tribunal, en la misma audiencia, recibirá la causa a prueba, fijará los puntos sobre los cuales ella deba recaer y citará a un comparendo de prueba que no podrá verificarse antes de cinco ni después de diez días, contados desde la fecha de la resolución, la que en todo caso se notificará por el estado diario.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a recibir la causa a prueba sólo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse de inmediato y fallarse en el acto por el Tribunal.

ARTICULO 533.

En la audiencia de prueba el Tribunal recibirá la prueba de testigos, la instrumental, la confesión judicial y cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del Tribunal, fuere pertinente y que alguna de las partes hubiere solicitado.

ARTICULO 534.

La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los dos días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos.

Asimismo, y solo en el mismo escrito, podrá solicitar la citación de los testigos a través del Tribunal, citación a la que éste deberá acceder y que se efectuará por carta certificada. La citación se entenderá practicada al segundo día siguiente del depósito de la carta en la oficina de correos, debiendo el secretario certificar la fecha en que ese depósito se verifique.

Excepcionalmente, el Tribunal podrá decretar a petición de parte y por una sola vez, la citación de testigos en forma personal o por cédula, debiendo practicarse la diligencia por alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 518.

Las citaciones a los testigos deberán decretarse bajo apercibimiento de arresto, en la forma que indica el inciso segundo del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 535.

Las tachas a los testigos deberán oponerse antes de que presten declaración y las preguntas que al respecto se formulen sólo deben referirse a los

## PROYECTO LEY

fundamentos de hecho de la causal de inhabilidad que previamente se invoque, lo que calificará el Tribunal de inmediato y sin más trámite.

El hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente no invalidará su testimonio.

Con respecto a las tachas no se admitirá prueba testimonial. Las partes podrán acompañar los antecedentes en que las funden hasta el momento en que se cite para oír sentencia, los que serán apreciados en la sentencia definitiva según las reglas de la sana crítica.

ARTICULO 536.

Los testigos podrán declarar únicamente ante el Tribunal que conozca de la causa.

Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

ARTICULO 537.

El Tribunal interrogará bajo juramento a los testigos acerca de los puntos señalados en la resolución que recibe la causa a prueba.

Podrá, asimismo, exigir que los testigos esclarezcan o precisen sus dichos.

Las partes podrán repreguntar o contrainterrogar a los testigos, lo que deberán hacer por conducto del Tribunal.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, lo que calificará el Tribunal de inmediato y sin más trámite.

ARTICULO 538.

La prueba instrumental deberá producirse en la audiencia a que se refiere el artículo 533 y solo por causa justificada, que el Tribunal resolverá de plano, será admitida con posterioridad hasta antes de la citación para oír sentencia.

No se aplicará respecto de la prueba instrumental, en ningún caso, lo dispuesto en el artículo 255 ni en el inciso final del artículo 309 del Código de Procedimiento Civil.

Cuando se dé lugar a la aplicación de lo establecido en el artículo 349 del Código de Procedimiento Civil, el Tribunal arbitrará los medios para que se dé cumplimiento a lo ordenado en el menor tiempo posible. Para este efecto,



## PROYECTO LEY

podrá ordenar el arresto de la parte que, sin justa causa, no llevare a cabo la exhibición en la primera oportunidad que se haya fijado.

ARTICULO 539.

La confesión judicial podrá pedirse sólo una vez por cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 559, y las posiciones deberán absolverse en la audiencia de prueba.

La absolución de posiciones deberá pedirse dentro de segundo día de notificada la recepción de la causa a prueba. La parte que solicite la diligencia hará entrega del pliego respectivo en sobre cerrado, al iniciarse la audiencia de prueba.

La resolución que ordene citar a absolver posiciones se notificará por cédula, sin perjuicio de aplicarse lo que se establece en el artículo 523 para el demandado que no hubiese hecho designación de domicilio.

ARTICULO 540.

El litigante cuya comparecencia personal a prestar confesión se solicite por la parte contraria o por el Juez de oficio, deberá concurrir a la audiencia. Si no se dispusiere dicha comparecencia personal, podrá hacerlo por medio de procurador debidamente autorizado al efecto. Si no compareciere en única citación o si compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego.

Respecto de las posiciones redactadas en forma interrogativa no se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 394 del Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 541.

Las posiciones que se contengan en el pliego deberán ser pertinentes a los hechos sobre los que 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.

ARTICULO 542.

Siempre que en una sola audiencia no alcanzare a rendirse la totalidad de la prueba, cualquiera que sea su naturaleza, el Tribunal continuará recibéndola en comparendo que no podrá fijarse para un día posterior al quinto desde el término de la audiencia. Sin embargo, la prueba confesional sólo podrá

## PROYECTO LEY

rendirse en una misma audiencia, la cual se prolongará, si ello fuere necesario, fuera de las horas hábiles.

ARTICULO 543.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documentos, confesión judicial y testigos.

ARTICULO 544.

De todo lo obrado en las audiencias se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas rendidas.

ARTICULO 545.

Terminada la recepción de la prueba y no existiendo diligencias pendientes, el Tribunal citará a las partes para oír sentencia. La misma resolución dictará si una vez fracasada la conciliación el Tribunal estima que no existen hechos substanciales, pertinentes y controvertidos.

El fallo deberá pronunciarse en el plazo de diez días, contado desde la citación para oír sentencia.

ARTICULO 546.

El Tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos.

Toda medida para mejor resolver deberá cumplirse dentro del plazo de diez días, contado desde la fecha de la resolución que la decreta. El Tribunal, por resolución fundada, podrá ampliar este plazo prudencialmente, pero sin exceder de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

En ningún caso el Tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que se citó a las partes a oír sentencia.

ARTICULO 547.

El Tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

ARTICULO 548.

## PROYECTO LEY

Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les 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.

ARTICULO 549.

Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquellas.

Con todo, podrán resolverse de inmediato los incidentes de falta de personería y de incompetencia del Tribunal. La resolución que rechace cualquiera de estas excepciones será apelable en el solo efecto devolutivo.

ARTICULO 550.

La sentencia definitiva deberá contener:

1. el lugar y fecha en que se expida;
2. la individualización completa de las partes litigantes;
3. una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
4. el análisis de toda la prueba rendida;
5. las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
6. los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
7. la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y
8. el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el Tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

PARRAFO 3°

## PROYECTO LEY

## DE LA EJECUCION DE LAS RESOLUCIONES Y DEL JUICIO EJECUTIVO

ARTICULO 551.

En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del título XIX del libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

a) el procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar, siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el Tribunal que la dictó, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible;

b) la notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 518, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;

c) al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

d) los receptores y el empleado del mismo Tribunal que el Juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

ARTICULO 552.

El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales, se regirá, en lo pertinente, por las disposiciones de los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo anterior.

## PARRAFO 4°

## DE LOS RECURSOS

ARTICULO 553.

En los juicios laborales sólo procederán los recursos de aclaración, de rectificación o enmienda, de reposición, de apelación y de revisión.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 554.

La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.

ARTICULO 555.

Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.

ARTICULO 556.

El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

ARTICULO 557.

Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

ARTICULO 558.

En las causas laborales no procederá la adhesión a la apelación, ni será necesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia, aplicándose en lo demás las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil para la tramitación de la apelación en los incidentes.

ARTICULO 559.

El Tribunal de alzada podrá admitir a las partes aquellas pruebas que no hayan rendido en primera instancia, pero no será admisible la testimonial. La confesión sólo podrá aceptarse una vez a cada parte.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 560.

El Tribunal de segunda instancia podrá decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

ARTICULO 561.

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.

ARTICULO 562.

Las Cortes de Apelaciones sólo oirán alegatos cuando estimen que hay motivos fundados, o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.

ARTICULO 563.

Si de los antecedentes de la causa apareciere que el Tribunal de primera instancia ha emitido pronunciamiento sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4º, 6º y 7º del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con emisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 550, en cuyo caso el mismo Tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

## PROYECTO LEY

ARTICULO 564.

La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días, contado desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten.

Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al Tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

## TITULO III

## DEL MERITO EJECUTIVO DE LAS ACTAS SUSCRITAS ANTE INSPECTORES DEL TRABAJO

ARTICULO 565.

Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

## TITULO IV

## DE LAS MULTAS POR INFRACCIONES A LAS LEYES SOCIALES VIGENTES

ARTICULO 566.

Las sanciones por infracción a la legislación y reglamentación sociales se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° de este Código.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de los Servicios del trabajo o del Cuerpo de Carabineros, previa consignación de la tercera parte de la multa.

## PROYECTO LEY

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ella los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la letra p) del artículo 572.

ARTICULO 567.

Los funcionarios a quienes se acredite que han aplicado sanciones injustas o arbitrarias y que así se califique por el jefe superior del Servicio, serán sancionados con alguna de las medidas disciplinarias del artículo 177 del Estatuto Administrativo, atendido el mérito de los antecedentes que se reúnan en el sumario correspondiente.

## CAPITULO SEGUNDO

## DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## TITULO I

## DEFINICION Y ESTRUCTURA

ARTICULO 568

La Dirección del Trabajo es una institución autónoma, de carácter técnico, con personalidad jurídica, de duración indefinida, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con este a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- a) la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) la fiscalización del cumplimiento de la legislación previsional respecto de los imponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares y del Servicio de Seguro Social, principalmente en materias de retención, declaración y pago de cotizaciones y aportes de seguridad social, compensación y pago de prestaciones familiares, pago de tributos y otros valores de cualquier naturaleza, que deban ser enterados en las referidas instituciones



## PROYECTO LEY

previsionales, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social;

c) fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

d) la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

e) la supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales, de acuerdo con las normas que los rigen, y

f) la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

ARTICULO 569.

La Dirección del Trabajo estará a cargo de un funcionario con el título de Director, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este capítulo y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

ARTICULO 570.

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 capítulo y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

ARTICULO 571.

La Dirección del Trabajo tendrá la siguiente estructura orgánica:

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.

## PROYECTO LEY

## TITULO II

## DE LAS FUNCIONES

## 1) DEL DIRECTOR

ARTICULO 572.

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 este sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;

c) velar por la correcta aplicación de las 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;

g) proponer el nombramiento, premoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o 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.

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;

## PROYECTO LEY

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 señale;

l) confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda;

m) presentar al Ministerio del 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 del Trabajo y Previsión Social;

o) proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral;

p) dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con lo dispuesto en el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra algunas de las circunstancias siguientes:

1) que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;

2) que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.

El Director hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, y

q) en general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que este capítulo u otras leyes le otorgan.

## 2) DEL SUBDIRECTOR

## PROYECTO LEY

ARTICULO 573.

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.

## 3) DE LOS DEPARTAMENTOS

ARTICULO 574.

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.

ARTICULO 575.

Corresponderá al Departamento de Inspección:

- a) el control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo;
- 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.

ARTICULO 576.

Corresponderá al Departamento de Negociación Colectiva:

- a) 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 y fallos arbitrales;
- b) estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores;

## PROYECTO LEY

- c) supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos en el país;
- d) velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios o contratos colectivos y fallos arbitrales, y denunciar, en su caso, las infracciones respectivas.

ARTICULO 577.

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.

ARTICULO 578.

Corresponderá al Departamento Jurídico:

- a) asesorar a la Dirección del Trabajo, en todas las materias legales y reglamentarias de su competencia;
- 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;
- 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 del Trabajo y Previsión Social;
- e) la divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo, la preparación de las publicaciones del Servicio y la atención de la biblioteca.

ARTICULO 579.

## PROYECTO LEY

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;
- b) atender las informaciones al público sobre trámites administrativos;
- c) centralizar los aspectos administrativos comunes del Servicio;
- d) asesorar al Director en materias financieras y presupuestarias;
- e) controlar los inventarios de bienes y útiles de todas las oficinas del país;
- f) preparar los anteproyectos de presupuestos, y
- g) contabilizar el movimiento de fondos del Servicio.

#### 4) DE LAS OFICINAS

##### ARTICULO 580

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.

##### ARTICULO 581.

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.

##### ARTICULO 582.

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;

## PROYECTO LEY

- 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.

ARTICULO 583.

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.

ARTICULO 584.

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.

## TITULO III

## DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

ARTICULO 585.

## PROYECTO LEY

La Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales y Comunales que determine el Director.

ARTICULO 586.

La resolución que cree una Inspección determinará el lugar de su sede y su territorio jurisdiccional.

ARTICULO 587.

Los inspectores provinciales 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.

ARTICULO 588.

La estructura de las Inspecciones estará determinada por el reglamento orgánico general del Servicio.

ARTICULO 589.

Habrán Inspecciones Provinciales de primera, segunda y tercera categorías según la complejidad de la función.  
Las categorías de las Inspecciones las fijará el reglamento orgánico general del Servicio.

## TITULO IV

## DEL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES Y DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES

ARTICULO 590.

Los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

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.

ARTICULO 591.

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 empleadores



## PROYECTO LEY

tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquellos 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.

ARTICULO 592.

Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de sesenta y seis centésimos de un ingreso mínimo a veintiséis y setenta y tres centésimos de ingresos mínimos, 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.

El 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 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 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.

ARTICULO 593.

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.

ARTICULO 594.

Los inspectores del trabajo podrán actuar de oficio y aún 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.

ARTICULO 595.

## PROYECTO LEY

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.

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.

ARTICULO 596.

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.

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.

ARTICULO 597.

La no comparecencia sin causa justificada a cualquier citación hecha por intermedio de un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros, constituirá una infracción que será penada con multa de veintidós centésimos de un ingreso mínimo a uno y once centésimos de ingresos mínimos. Si se trata de trabajadores dependientes en general, la multa será de dos milésimos de un ingreso mínimo a veintidós centésimos de un ingreso mínimo.

ARTICULO 598

Los funcionarios del trabajo podrán requerir de los empleadores 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.

## PROYECTO LEY

Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.

ARTICULO 599.

La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de sesenta y seis centésimos de un ingreso mínimo hasta veintiséis y setenta y tres centésimos de ingresos mínimos que será aplicada por el inspector del trabajo que la constató.

ARTICULO 600.

El procedimiento para la aplicación de las multas administrativas contempladas en este capítulo se sujetará al que determina el artículo 566.

ARTICULO 601.

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.

ARTICULO 602.

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.

ARTICULO 603.

La parte afectada con la orden de clausura podrá reclamar dentro de tercero día de ser notificada, ante los Juzgados de Letras del Trabajo y se sujetará al procedimiento establecido en el capítulo primero del libro IV de este Código.

ARTICULO 604.

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 decreta. 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.

ARTICULO 605.

Durante el período de clausura, que se estimará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, los empleadores estarán obligados a pagar a sus

## PROYECTO LEY

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, la remuneración se determinará de acuerdo con el promedio ganado en los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.

ARTICULO 606.

Todas las notificaciones que se hagan por la autoridad administrativa sobre infracciones al presente capítulo, 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 capítulo primero del libro IV de este Código.

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 2° de la ley N° 18.120, 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.

## TITULO V

## PROHIBICIONES

ARTICULO 607.

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.

ARTICULO 608.

Prohíbese a los funcionarios del Servicio, bajo las mismas sanciones señaladas en el inciso primero del artículo anterior, desempeñarse en forma particular en

## PROYECTO LEY

funciones relacionadas con su cargo y que comprometen el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes.

## TITULO VI

## DE LAS DENUNCIAS Y FISCALIZACIONES

ARTICULO 609.

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.

ARTICULO 610.

Los comerciantes, industriales y las instituciones que ocupen trabajadores, 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.

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.

ARTICULO 611.

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 trabajadores 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

## PROYECTO LEY

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.

ARTICULO 612.

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.

## TITULO VII

## DEL PERSONAL

ARTICULO 613.

El personal del Servicio se registrá por las normas que para las "Instituciones Fiscalizadoras" establece el decreto ley N° 3.551, de 1980.

## ARTICULO 614.

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 cumpliera estas tareas se hará constar en su hoja de servicio y se tomará en cuenta en forma preferente en la calificación correspondiente.

ARTICULO 615.

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.

ARTICULO 616.

## PROYECTO LEY

La Junta Calificadora estará integrada por los Jefes de Departamentos, el representante del personal y el Subdirector del Trabajo que la presidirá.

El sistema de calificaciones se sujetará a lo dispuesto en el artículo 13 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

## TITULO VIII

## DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 617.

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.

ARTICULO 618.

La organización, funcionamiento y los requisitos de ingreso a la Escuela a que se refiere el artículo anterior estarán determinados en el reglamento orgánico general del Servicio.

ARTICULO 619.

La Dirección del Trabajo podrá publicar una revista oficial del Servicio.

## TITULO FINAL

ARTICULO 620.

Las infracciones a este Código que no tengan señaladas una sanción especial, serán castigadas con multa a beneficio fiscal de dos a veinte unidades de fomento, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 22-a de la ley N° 17.322.

ARTICULO 621.

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.

ARTICULO 622.

## PROYECTO LEY

Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años, contado 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.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Se exceptúan igualmente de lo dispuesto en los incisos primero y segundo las acciones y derechos para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales las que prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde fue diagnosticada.

Tampoco se aplicarán los incisos primero y segundo respecto de las acciones y derechos que tengan un plazo especial de prescripción previsto en este Código o en sus leyes complementarias.

ARTICULO 623.

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.

Con todo, la prescripción de las acciones y derechos para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales no correrá contra los menores de dieciséis años.

ARTICULO 624.

Derogarse las siguientes normas legales:

1. la ley N° 14.972;
2. la ley N° 16.744;
3. los artículos 1º, 4º, 5º, 6º y 11 transitorios de la ley N° 18.018;
4. los artículos 1º y 2º transitorios de la ley N° 18.372;
5. artículo 76 de la ley N° 18.482;



## PROYECTO LEY

6. la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios.
7. los artículos 1° y 2° del decreto ley N° 676, de 1974;
8. el decreto ley N° 1.006, de 1975;
9. el decreto ley N° 1.446, de 1975;
10. el decreto ley N° 2.200, de 1973;
11. el decreto ley N° 2.201, de 1978;
12. el decreto ley N° 2.756, de 1979;
13. el decreto ley N° 2.758, de 1979;
14. los artículos 3° y 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979;
15. el decreto ley N° 2.873, de 1979;
16. el decreto ley N° 2.977, de 1979;
17. el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, y
18. el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Deróganse, además, todas las normas legales o reglamentarias que sean contrarias o incompatibles con este Código.

En ningún caso las derogaciones previstas en este artículo podrán dar vigencia a las disposiciones legales que hubieran sido derogadas expresa o tácitamente en virtud de otras normas legales, ni alterarán las situaciones jurídicas creadas al amparo de las mismas.

#### ARTICULO 625.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, mantendrán su vigencia los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

## PROYECTO LEY

## ARTICULO 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 40 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.

## ARTICULO 2°

Los trabajadores contratados 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.

## ARTICULO 3°

Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Código, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el artículo 624, mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

## ARTICULO 4°

Lo dispuesto en el artículo 57 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 por las que se regían.

## ARTICULO 5°

Los trabajadores contratados en cualquier fecha anterior al 14 de agosto de 1981 quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el título XII del libro I de este Código, con las siguientes excepciones:

## PROYECTO LEY

- a) no se aplicará a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 158 el límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración que aquél establece;
- b) el empleador podrá pagar anticipadamente en cada año y de una sola vez, el total o parte de la indemnización legal eventual que represente un monto superior al equivalente a ciento cincuenta días de la remuneración mensual de la época en que se efectúe el pago, sin perjuicio de lo que convengan las partes en conformidad a la letra c) siguiente;
- c) la indemnización cuyo monto acumulado no exceda de ciento cincuenta días de remuneración señalada en la letra anterior, podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste, de una vez o en períodos no inferiores a un año, sólo en la parte que exceda del equivalente a setenta y cinco días de la última remuneración mensual, monto este último que se mantendrá pendiente de pago hasta la terminación del contrato, si procediere;
- d) los pagos que se efectúen en conformidad a este artículo no constituirán remuneración para ningún efecto legal;
- e) en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando a la otra un aviso con treinta días de anticipación o indemnizándole en una cantidad equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Regirá también la norma del inciso primero de esta letra tratándose de cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

La indemnización a que se refiere esta letra es incompatible con las establecidas en los artículos 154 y 158 de este Código.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores referidos en los incisos primero y segundo de esta letra, con exclusión de los trabajadores de casa particular, que inmediatamente antes de ocupar los cargos de responsabilidad allí indicados hubieran prestado servicios al mismo empleador en otros cargos, deberá pagárseles una indemnización igual a la establecida en el artículo 158 de este Código, equivalente a la última remuneración mensual devengada en el último de los cargos anteriores y en relación al tiempo servido en ellos, sin el límite máximo previsto en dicho artículo. Esta indemnización se pagará conjuntamente con la que, en su caso, corresponda por la aplicación de esta letra y dentro del plazo indicado en el inciso primero, y se reajustará conforme

## PROYECTO LEY

al inciso primero del artículo 163 de este Código, pero no devengará intereses si se pagare en la oportunidad antes señalada.

f) lo dispuesto en este artículo se aplicará a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la ley N°6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de este Código.

## ARTICULO 6°

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.

## ARTICULO 7°

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 158 de este Código y segundo del artículo 1° transitorio de la ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el capítulo primero 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 se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 159 de este Código;

c) si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establece el artículo 159 de este Código 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.

## ARTICULO 8°

## PROYECTO LEY

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.

## ARTICULO 9°

En la primera negociación colectiva que tenga lugar en una empresa sujeta a arbitraje obligatorio en conformidad al inciso final del artículo 440, el tribunal arbitral podrá fallar en forma distinta a las alternativas presentadas por las partes, siempre que no hubiera negociado durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979.

No obstante lo anterior, el tribunal deberá tomar en consideración los criterios establecidos en el artículo 448.

## ARTICULO 10.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 399, 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.

## ARTICULO 11.

Si en una empresa no se hubiera negociado, colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, y así se hiciere en conformidad a este Código, los trabajadores que no estuvieren sindicados y que no hubieran participado en un grupo negociador, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciere extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar, por una sola vez, al sindicato que obtuviere los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria de dos meses.

Para estos fines, el trabajador que estuviere afecto a la obligación señalada en el inciso anterior podrá hacer el aporte directamente o solicitar por escrito al empleador que efectúe el descuento de su remuneración, quedando también facultado éste para efectuar el descuento directamente y enterar el aporte al sindicato.

Si fueren más de uno los sindicatos con derecho a recibir el aporte, éste deberá repartirse proporcionalmente entre aquéllos, en atención al número de trabajadores afiliados que cada uno posea.

PROYECTO LEY

ARTICULO 12.

Las Direcciones Regionales del Trabajo continuarán regidas por el decreto supremo N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

-JOSE T. MERINO CASTRO ALMIRANTE COMANDANTE EN JEFE DE LA ARMADA  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

-FERNANDO MATTHEI AUBEL GENERAL DEL AIRE COMANDANTE EN JEFE DE LA  
FUERZA AEREA MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

-RODOLFO STANGE OELCKERS GENERAL DIRECTOR DE CARABINEROS  
MIEMBRO DE LA JUNTA DE GOBIERNO

-HUMBERTO GORDON RUBIO TENIENTE GENERAL DE EJERCITO MIEMBRO DE  
LA JUNTA DE GOBIERNO

## INFORME TÉCNICO

**1.18. Informe Técnico**

Fecha 02 de enero, 1987.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
GABINETE DEL MINISTRO

**INFORME TECNICO**

Anteproyecto de ley sobre Código  
del Trabajo.

**DE: MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL - MINISTRO DE JUSTICIA**

**A: EXCMO. SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

En conformidad a lo prevenido en la ley N° 17.983, nos dirigimos a V.E. con el objeto de informar el anteproyecto de ley adjunto, por el cual se estatuye el Código del Trabajo.

Para la promoción de esta iniciativa, los Ministros infrascritos hemos tenido en cuenta los antecedentes que se expondrán a continuación:

**I. CONSIDERACIONES GENERALES**

1. La legislación nacional, al igual que la de la mayoría de los demás países, se preocupó desde hace tiempo de la codificación de la legislación laboral. Las razones que se tuvieron para ello fueron no sólo la comodidad que constituye la existencia de normas de aplicación común, sino especialmente la fijación de los principios rectores sobre las cuales aquello se asentaba.

Tal es la causa por la cual el criterio codificador primó en esta materia, aún cuando la natural tendendencia a la modificación y a la dispersión de la legislación del trabajo pudiera hacerlo dudosa.

Es así como en 1931 se procedió a dictar el Código del Trabajo, para lo cual el decreto con fuerza de ley N° 178, del Ministerio de Bienestar Social, fijó el texto refundido en las normas legales que regían en materia laboral en esa época.

El Código anotado fue estructurado sobre la base de cuatro libros. El primero de ellos, relativo al contrato de trabajo, sentó las normas generales, reguló el

## INFORME TÉCNICO

contrato de trabajo de los obreros, de los empleados particulares y de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional y se extendió a la condiciones generales de vida y trabajo en las empresas industriales. El segundo estatuyó las normas relativas a la protección de los obreros y de los empleados en el trabajo. El tercero se refirió a las asociaciones sindicales, fijando las condiciones generales de la organización sindical y regulando las diversas clases de sindicatos industriales, profesionales y agrícolas que contempló. Además, en su Título V estableció los procedimientos de conciliación y arbitraje en la agricultura. Finalmente, el cuarto estuvo dirigido a los tribunales y a la Dirección del Trabajo, regulándose en él también el procedimiento relativo a los conflictos colectivos en materia laboral.

2. Durante su vigencia, y hasta 1973, el Código se vio alcanzado por una numerosísima legislación que, o bien sustituyó algunas de sus instituciones, o bien lo contempló a través, especialmente, de la dictación de estatutos de excepción para diversos grupos de trabajadores.

3. Producida la asunción al poder del Supremo Gobierno en el año antes citado, correspondió a éste iniciar una paulatina modificación de la legislación del trabajo. Esta se produjo mediante la dictación de diferentes cuerpos legales, que reemplazaron parcialmente al antiguo Código, hasta dejar vigente sólo algunas de sus disposiciones particulares.

Pueden enumerarse, entre ellos, los siguientes:

a) el decreto ley N° 2.200, de 1978, relativo al contrato individual de trabajo y a la protección de los trabajadores. Sus disposiciones fundieron las calidades de empleado y obrero en una sola, la de trabajador, uniformando el estatuto jurídico que les es aplicable. La promulgación de esta ley importó la derogación de los títulos I y II del Código;

b) el decreto ley N° 2.756, de 1979, sobre organizaciones sindicales. Conjuntamente con estatuir estas organizaciones de un modo radicalmente diferente a la prevista en el libro III del Código, derogó tanto a éste como a la ley N° 16.625, sobre sindicación en la agricultura;

c) el decreto ley N° 2.758, de 1979, sobre negociación colectiva. Por su virtud quedó derogado el título II del libro IV del Código, al establecerse un sistema que reemplazó íntegramente al antiguo régimen relativo a los conflictos colectivos del trabajo;

d) el decreto ley N° 3.648, de 1981, que eliminó la judicatura del trabajo, derogando así el título I del libro IV del Código.



## INFORME TÉCNICO

Posteriormente, la ley N° 18.510 modificó sustancialmente dicha ley, al crear los juzgados de letras del trabajo y reformar el procedimiento laboral;

e) la ley N° 18.011, por la cual se sustituyó el título V del libro I del Código del Trabajo, relativo al contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional;

f) la ley N° 18.018, por cuya virtud fue modificado en medida importante el decreto ley N° 2.200, a la vez que derogó la mayor parte de los estatutos laborales de excepción y las normas particulares con incidencia laboral;

Varias de las modificaciones introducidas por esta ley al decreto ley N° 2.200 fueron posteriormente revisadas por la ley N° 18.372, restituyendo el carácter irrenunciable a diversas instituciones del contrato individual de trabajo reguladas por el primero, y

g) la ley N° 18.032, por cuya virtud fue modificado íntegramente el régimen laboral de los trabajadores portuarios. Dicho cuerpo legal agregó un nuevo título VI al libro I del Código del Trabajo, relativo al contrato de trabajo de los portuarios eventuales.

Cabe Señalar además, que el título II del libro II había sido derogado por la ley N° 16.744, sobre Seguro por Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y que el título III del libro IV, relativo a la Dirección del Trabajo, lo había sido por el decreto con fuerza de ley N° 76, de 1953, del Ministerio de Hacienda.

En consecuencia, del antiguo Código sólo se encuentran vigentes los títulos V y VI del libro I, así como el título final, en cuanto este último pudiera ser compatible con el resto de la legislación laboral en vigor.

4. Paralelamente a la legislación modificatoria del Código del Trabajo dictada a partir de 1973, se promulgaron varias normas relativas a materias complementarias. Entre ellas cabe señalar el decreto ley N° 1.006, de 1975, Estatuto Social de la Empresa, que debería tener vigencia al entrar en vigor el futuro Código del Trabajo, así como el decreto ley N° 1.446, del mismo año, Estatuto de Capacitación y Empleo.

5. Tampoco fue ajena al Supremo Gobierno la labor de codificación. Diversas comisiones se crearon con este objeto, sin que los trabajos que redactaron fueran en definitiva sujetos al trámite legislativo.

Finalmente, por decreto supremo N° 90 del presente año, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social fue constituida una nueva comisión, presidida por el abogado y Consejero de Estado, señor William Thayer Arteaga. Esta preparó

## INFORME TÉCNICO

un borrador del anteproyecto definitivo del Código del Trabajo, el cual ha sido hecho suyo por los Ministros infrascritos.

6. Este anteproyecto se ha fundado en los siguientes criterios:

a) Constituye una recopilación ordenada de la legislación laboral en actual vigencia, para lo cual regula las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, sujetándolos a un régimen laboral común.

Lo anterior no obsta a que sus normas resulten inaplicables en el caso de existir estatutos especiales, básicamente en relación con el sector público, en cuyo caso sólo tiene una aplicación subsidiaria.

Tampoco obsta a que la extensión de algunas de sus disposiciones se restrinja o amplíe respecto de algunos trabajadores, funcionarios u otras personas, manteniéndose en todo ello el ámbito actualmente fijado por las diversas normas que se codifican.

b) Se extiende, tanto por razones históricas como técnicas, a las mismas materias que contemplaba inicialmente el Código del Trabajo. Lo anterior importa restituir a éste las normas sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adaptando al efecto la ley N° 16.744, así como las normas orgánicas de la Dirección del Trabajo, contempladas actualmente en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el decreto ley N° 3.551, de 1980.

Se ha querido con lo anterior que el Código constituya una ley básica, comprensiva de las normas substantivas, procesales y administrativas de uso frecuente por aquellos a quienes se aplica esta legislación, esto es, los empleadores y los trabajadores. Lo anterior ciertamente justifica la integración de las normas relativas a la Dirección del Trabajo, puesto que corresponde a ésta la fiscalización de la legislación laboral y la función de conciliación entre las partes interesadas.

También resulta justificable la incorporación de las normas sobre seguro por riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Si bien se ha afirmado, desde un punto de vista, que esta normativa pertenecía al Derecho de la Seguridad Social, lo cierto es que un análisis más detenido de la situación jurídica lleva a la conclusión contraria tal como, por lo demás, lo han entendido algunas legislaciones comparadas.

En efecto, las razones por las cuales inicialmente la normativa sobre responsabilidad por estos riesgos estuvo contenida en el Código del Trabajo, lo que sucedió en nuestro ordenamiento jurídico hasta la dictación de la citada ley N° 16.744, pueden resumirse fundamentalmente en las siguientes:

## INFORME TÉCNICO

a) Porque es la secuencia de la obligación laboral de higiene y seguridad emanada del contrato de trabajo;

b) Porque en caso de configurarse algún riesgo profesional, el empleador respondía personalmente ante el trabajador (autoseguro) o debía asegurar su eventual responsabilidad en una compañía de seguros.

Ahora bien, el establecimiento del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre todo conforme a la doctrina que inspiró la dictación de la ley N° 16.744, no desdibujó lo anterior en términos de justificar que la normativa se excluya del contenido del Código del Trabajo.

En efecto, la obligación de higiene y seguridad, obvio es decirlo, sigue siendo de la entidad empleadora (art. 86 del decreto ley N° 2.200, de 1978) y toda la nutrida normativa contenida en la ley N° 16.744 y su reglamentación, relativa a la prevención de riesgos profesionales, aspecto medular suyo, en definitiva resultan ser las normas de derecho necesario y de cumplimiento obligatorio que señalan y regulan el contenido y alcance de la obligación laboral a que se refiere el citado inciso 1° del art. 86 del decreto ley N° 2.200, de 1978.

Desde otro punto de vista si bien no media una responsabilidad empresarial directa, esto es, si bien el sujeto pasivo del derecho a prestaciones del trabajador es el organismo administrador (Mutualidad o Caja de Previsión) y no el empleador, conforme a la normativa sobre cálculo de la cotización diferenciada contenida en el artículo 15 de la ley N° 16.744 y los recursos y rebajas de que pueden ser objeto, conforme al artículo 16 y su Reglamento, el costo o cuantía de lo que el empleador debe pagar a título de cotizaciones resulta ser funcional al monto de las prestaciones que el ente gestor debe pagar al trabajador.

Por las razones anteriores cabe inferir que el establecimiento de este seguro social tuvo para los trabajadores varias ventajas propias de un seguro social: seguro obligatorio, afiliación de pleno derecho, automaticidad del derecho a prestaciones, etc.; pero la normativa de la ley N° 16.744, como se ha expresado y por las razones anotadas, no justifica que se excluya su contenido del Código del Trabajo, ya que en ella subsisten, aun cuando con modalidades diferentes, las dos razones por las cuales su contenido es propio de la legislación del trabajo; en definitiva, pues, ante nuestro derecho, los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siguen siendo riesgos de empresa.

Por último resta analizar la situación derivada de que las normas del seguro social de accidentes del trabajo son también aplicables a otras personas que no tienen la calidad jurídica de dependientes privados (funcionarios públicos, estudiantes). Al respecto debe observarse que una de las características del moderno Derecho del Trabajo, que fluye del artículo 1° del decreto ley N°

## INFORME TÉCNICO

2.200, de 1978, es su carácter expansivo, sin perjuicio de la cada vez más penetrante similitud de las normas jurídicas que regulan la prestación de servicios a entidades de distinta naturaleza jurídica. Por lo demás históricamente la legislación laboral chilena ha tenido normas cuyo campo de aplicación ha sido universal y no sólo el del sector privado, como v. gr. las normas relativas a la protección de la maternidad (art. 94 del decreto ley N° 2.200).

Atendida las consideraciones anteriores se ha estimado que la circunstancia de que las normas sobre el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se apliquen a todas las personas que como protegidas señalan sus artículos 2° y 3°, ello no obsta a su inclusión en el Código del Trabajo.

De otro lado, se ha estimado necesario incorporar las disposiciones del decreto ley N° 1.446, Estatuto de Capacitación y Empleo, a las normas que se codifican. En efecto, ambos objetos de este cuerpo estatutario tienen, una singular relevancia en el campo laboral, ya que miran tanto al perfeccionamiento técnico de los trabajadores como a su colocación en una actividad específica.

Cabe destacar que la dictación de este Estatuto ha constituido uno de los logros más acabados del Supremo Gobierno en materia laboral, por lo que su incorporación al Código ha de prestigiar ciertamente a este último.

Por otra parte, debe destacarse que en la legislación comparada se ha optado también por esta solución. Así, las normas sobre capacitación y empleo constituyen una de las secciones del Código del Trabajo de la República Francesa.

c) El carácter recopilador que se ha dado a este anteproyecto determina que sus disposiciones se limiten, en general, a recoger la legislación vigente, sin formular modificaciones.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a que múltiples artículos hayan sido alterados en su forma, por razones de oportunidad, literalidad, puntuación, acentuación, conversión de números desde cifras a letras, errores de referencia, etc. De todo ello se hace un completo detalle en el anexo al presente informe, el cual constituye parte integrante de este último.

Otras disposiciones, sin embargo, han experimentado algunas modificaciones mayores que tienen por objeto su modernización, adaptándola al resto de la legislación que se codifica, o su conversión desde una norma particular correspondiente a un cuerpo normativo a una disposición general del Código. Estos casos, en cuanto son de importancia, se explican en el presente informe, al describir la estructura del Código.

---

## INFORME TÉCNICO

II. FORMA DEL ANTEPROYECTO DE CODIGO DEL TRABAJO. El anteproyecto en informe estructura el Código en conformidad a la siguiente forma:

### TITULO PRELIMINAR

Este título está integrado por los seis primeros artículos del decreto ley N° 2.200, puesto que contiene principios e instituciones que resultan comunes a la totalidad de la legislación laboral. Sin perjuicio de ello, se introducen las siguientes modificaciones:

a) El artículo 1º se ha reelaborado con las siguientes finalidades:

- establecer que el Código constituirá la norma general aplicable a las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, al igual que la actual disposición del decreto ley N° 2.200;

- definir que en el caso de los trabajadores del sector público, cuya descripción se modifica con el objeto de adaptarla a otros preceptos del anteproyecto, la aplicación del Código tendrá un carácter meramente subsidiario, y

- señalar que el ámbito que este precepto establece en relación al Código debe entenderse sin perjuicio de algunas normas que amplían o restringen la aplicación de algunas de sus partes respecto de ciertos trabajadores, funcionarios u otras personas. Lo anterior resulta necesario si se considera la falta de coincidencia que al efecto puede observarse en relación con las diversas materias que se codifican;

b) En el artículo 4º se extiende el ámbito de la presunción de derecho que en relación con la representación del empleador previene dicha norma, para hacerla una disposición de carácter general aplicable a la totalidad del Código, y

c) En el artículo 6º sólo se enuncian y describen los contratos individual y colectivo del trabajo, sin entrar a regular algunos de los efectos de este último, como lo hace actualmente el precepto análogo del decreto ley N° 2.200. La razón de lo anterior estriba en que, por razones de orden, se ha dejado esta materia para su regulación en el capítulo referente a la negociación colectiva.

### LIBRO PRIMERO

El libro primero consta de dos capítulos, referidos uno al contrato individual de trabajo y el otro a la capacitación ocupacional y el empleo.

La causa de la unión de estas dos materias es de carácter accidental, y se fundamenta en que las acciones de capacitación y colocación de un trabajador

---

## INFORME TÉCNICO

se relacionan precisamente con su contratación en una plaza individual de trabajo.

### CAPITULO PRIMERO

#### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Este capítulo se encuentra constituido por los títulos I a VIII del decreto ley N° 2.200 que regula el contrato individual de trabajo de un modo general, y por el que se refiere a los contratos especiales.

Cabe destacar que en el título VI, sobre la protección a las remuneraciones, se ha incorporado la norma prevista actualmente en el artículo 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979, relativa a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra respecto de las obligaciones existentes entre los contratistas y sus trabajadores.

El título IX se refiere a los trabajadores embarcados o gente de mar, y a los trabajadores portuarios, regulando tanto su condición como el contrato de embarco y el de los trabajadores portuarios eventuales.

Se funden así, en un solo título, las normas del párrafo 6° del título XIII del decreto ley N° 2.200 con los títulos V y VI del libro I del Código del Trabajo.

Los títulos X y XI se refieren respectivamente, al reglamento interno y al servicio militar obligatorio.

El título XII concentra las normas sobre terminación del contrato de trabajo contenidas actualmente en el título I del decreto ley N° 2.200, en sus artículos 13 a 22.

Se cierra este libro con el título XIII, relativo al comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras. Esta materia, que no es de carácter laboral, se ha mantenido en este libro por razones de carácter histórico.

### CAPITULO II

#### DE LA CAPACITACION LABORAL Y DEL EMPLEO

Este capítulo reproduce, en general, las normas del decreto ley N° 1.446, de 1975, Estatuto de Capacitación y Empleo, manteniendo en el mismo orden sus cuatro títulos.

Sin embargo, se han eliminado en varios de sus artículos las atribuciones que se le conferían al Comité de Empresa, entidad creada por el decreto ley N° 1.006, atendida la derogación que respecto de este último cuerpo legal se propone en el título final del anteproyecto.

---

## INFORME TÉCNICO

Estas atribuciones quedan radicadas en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

### LIBRO SEGUNDO

Este libro comprende las normas sobre protección a los trabajadores y sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La comprensión de ambas materias en un solo libro resulta justificada si se considera que todas ellas tienen por objeto la protección del trabajador, sea en relación con sus condiciones generales de vida y salud en el desempeño de sus funciones, sea en relación con el seguro contra riesgos a que se ha hecho referencia.

### CAPITULO I

#### DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

En este capítulo se reproducen, sin otras variaciones que su titulación, las normas contenidas actualmente en el Título IX del decreto ley N° 2.200.

### CAPITULO II

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

Este capítulo reproduce las normas contenidas actualmente en la ley N° 16.744, con las siguientes particularidades:

a) Se excluyen los párrafos III y IV del título VIII, el título IX y el articulado transitorio, por las razones que se explicarán en el Título Final del anteproyecto.

Con todo, debe señalarse que los artículos 88 y 89 han sido incorporados al párrafo 6 del título V, y

b) Se adaptan diversas disposiciones, con el objeto de hacerlas concordantes con el resto de la legislación, conforme al detalle contenido en el documento anexo a este informe.

Así, por ejemplo, en el artículo 240, sustitutivo del artículo 4° de la ley N° 16.744, se agrega un inciso que clarifican la incorporación al seguro de los trabajadores sujetos al régimen de previsión contemplado por el decreto ley N° 3.500, de 1980.

---

## INFORME TÉCNICO

En diversos otros artículos se reemplaza la referencia al Servicio Nacional de Salud, organismo extinguido en virtud del decreto ley N° 2.763, de 1979, por el "Sistema de Salud que corresponda".

c) Se produce, por otra parte, conversión de sueldos vitales a ingresos mínimos, y

d) Con el mismo objeto, también, el artículo 303 elimina las sanciones correspondientes a la infracción al reglamento de higiene y seguridad, materia actualmente contemplada en el artículo 67 de la ley en mención, ya que ella se encuentra actualmente regulada por el título VIII del decreto ley N° 2.200, el cual debe convertirse en el título X del libro I del Código.

### LIBRO III

#### DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DEL DELEGADO DEL PERSONAL Y DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Este libro comprende las instituciones colectivas del trabajo, lo que justifica su integración en una misma sección.

#### CAPITULO PRIMERO

##### DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En general, este capítulo reproduce el decreto ley N° 2.756, con las siguientes salvedades:

a) el título VII, del citado decreto ley sobre disolución de los sindicatos pasa a ser el título IX;

b) el título VIII sobre federaciones y confederaciones, se convierte en el título VII;

c) se ordenan en el nuevo título VIII las normas relativas a prácticas desleales sobre sindicación y a su sanción, actualmente comprendidas en el título VII del decreto ley N° 2.758;

d) el título IX del decreto ley pasa a ser el título X;

e) las disposiciones del título X se agregan al título I del anteproyecto, ya que se trata de normas de carácter general.

Se excluye de lo anterior el artículo 75 relativo a las derogaciones producidas en virtud del decreto ley N° 2.756, por innecesario, y



---

## INFORME TÉCNICO

f) tampoco se reproducen los artículos transitorios de este cuerpo legal.

### CAPITULO II

#### DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Este capítulo está constituido por el título XI del decreto ley N° 2.200.

Se ha optado por su ubicación en este libro por cuanto se trata de una institución cuyo ejercicio corresponde colectivamente a los trabajadores.

### CAPITULO III

#### DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En este capítulo se han integrado los decretos leyes N°s 2.758, 2.873 y 2.977, todos de 1979, de acuerdo a las siguientes modalidades:

a) El título I corresponde al del mismo número del decreto ley N° 2.758. Además, en el artículo 399 se ha agregado lo dispuesto en el decreto ley N° 2.873.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo señalado en la letra g);

b) los títulos II, III, IV, V y VI corresponden a los del mismo número del decreto ley N° 2.758.

Con todo, el artículo 437 constituye un nuevo precepto, basado en lo dispuesto en el artículo 6° del decreto ley N° 2.200 en relación con los efectos del contrato colectivo.

Por otra parte, el artículo 452 se funda en lo dispuesto en los artículos 48 del decreto ley N° 2.758, y 18 y 20 del decreto ley N° 2.977, con el objeto de integrar en una sola parte las normas relativas al procedimiento arbitral aplicable a la negociación colectiva, las cuales se encuentran actualmente dispersas entre ambos cuerpos legales;

c) el título VII, sobre la negociación colectiva de la gente de mar, se funda en lo dispuesto en el artículo 82 del decreto ley N° 2.758;

d) el título VIII, relativo a las prácticas desleales y a su sanción, corresponde al actual título VII del decreto ley N° 2.758, pero despojado de las normas que regulaban esta materia en relación con la sindicación, conforme se señaló precedentemente;

e) el título IX, referido al procedimiento judicial, corresponde al título VIII del decreto ley N° 2.758;

---

## INFORME TÉCNICO

f) el título X se refiere a la Nómina Nacional de Arbitros.

Al efecto, se integran en él las disposiciones del decreto ley N° 2.758 y 2.977 que tienen por objeto la organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, con prescindencia, por ende, de las que miran al procedimiento arbitral.

Para lograr lo anterior, el artículo 484 del anteproyecto ha debido ser reelaborado sobre la base del artículo 40 del primero de estos cuerpos legales.

g) las disposiciones del título IX del decreto ley N° 2.758 han quedado distribuidas en los demás títulos de este capítulo. Así, su artículo 81 ha pasado a constituir el único precepto del título XI del anteproyecto, puesto que esta disposición no tiene naturaleza laboral.

Los artículos 79, 80 y 83 han que dado comprendidos en el título 1º,

El artículo 82, sobre negociación colectiva de la gente de mar, forma ahora el título VII del anteproyecto.

Por último, no se han reproducido los artículos 84, 85 y 86 por no ser ello necesario, y

h) no se reproducen los artículos transitorios de los decretos leyes N°s 2.758 y 2.977, sin perjuicio de lo que se propone en relación con las derogaciones y las normas transitorias en el título final de éste anteproyecto.

### LIBRO IV

#### DE LA JURISDICCION LABORAL Y DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Ambas materias se comprenden en un mismo libro por corresponder a la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado en materia laboral.

#### CAPITULO I

##### DE LA JURISDICCION LABORAL

Se reproduce casi en su integridad la ley N° 18.510, que creó los juzgados de letras del trabajo y fijó el procedimiento en materia laboral.

Se excluyen de esta reproducción los artículos 59, 60, 61, 67 y 71, por tratarse de cuestiones fundamentalmente administrativas que pueden mantenerse con mayor propiedad en la citada ley.

---

## INFORME TÉCNICO

También se excluyen los artículos 68 y 69, por cuanto son modificatorios de otros cuerpos legales, en los cuales han quedado incorporadas sus disposiciones.

Asimismo, quedan excluidos los artículos 72 y 73, relativos a las derogaciones previstas por esta ley y a su fecha de vigencia.

Tampoco resulta necesaria la inclusión del artículo 74, relativo al plazo de reclamación fijado por el artículo 19 del decreto ley N° 2.200 para el caso de despido injustificado, puesto que de acuerdo a lo propuesto en el articulado transitorio del anteproyecto resulta innecesario.

Del mismo modo, no se han incluido las disposiciones transitorias, que continúan vigentes en conformidad a esta ley.

Finalmente, debe destacarse que se han incluido en este capítulo dos disposiciones correspondientes a otras leyes, a saber:

- a) el artículo único del decreto ley N° 2.201, de 1978, sobre mérito ejecutivo de las actas suscritas ante la Inspección del Trabajo, y
- b) las normas sobre aplicación y reclamación de multas impuestas administrativamente por la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley N° 14.972.

## CAPITULO II

### DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Este capítulo se funda en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, orgánico de la Dirección, y en lo dispuesto en el artículo 2° del decreto ley N° 3.551, de 1980.

El artículo 568 del anteproyecto se ha elaborado sobre la base de los artículos 1° de dicho decreto con fuerza de ley, y 2° del citado decreto ley, así como del 76 de la ley N° 18.482.

En el resto, sólo se han introducido modificaciones que adaptan el articulado respectivo a la legislación laboral vigente, conforme al detalle dado en el documento anexo a este informe.

Se omiten los artículos transitorios, los cuales carecen de oportunidad. Además, debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 12 transitorio del anteproyecto, en relación con las Direcciones Regionales del Trabajo.

## TITULO FINAL

---

## INFORME TÉCNICO

El título final se refiere a varios órdenes de materias, que se expondrán seguidamente:

### SANCIONES

Los artículos 629 y 630 se refieren a esta materia, en similares términos a los previstos actualmente por los artículos 163 y 164 del decreto ley N° 2.200.

En consecuencia, se generaliza respecto de la totalidad de la legislación laboral la aplicación de sanciones genéricas, para el caso de no existir normas que apliquen otras de carácter particular.

### PRESCRIPCION

En relación con esta materia, el artículo 631 hace aplicables de un modo general las prescripciones que establece el artículo 163 del decreto ley N° 2.200.

Con todo, se hace especial excepción de las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, las cuales en virtud de dicho precepto, se rigen por normas similares a las actualmente en vigor.

Asimismo, se exceptúan las acciones y derechos que tengan un plazo especial de prescripción establecido en el Código o en sus leyes complementarias.

Por su parte, el artículo 632 regula la interrupción de la prescripción, en términos análogos a los establecidos en la legislación actualmente vigente, esto es, en los artículos 163 del decreto ley N° 2.200 y 79 de la ley N° 16.744.

### DEROGACIONES DE PRECEPTOS ANTERIORES

El artículo 633 deroga los cuerpos legales que se han recopilado en el anteproyecto.

Al respecto, conviene detenerse especialmente en el análisis de algunos de ellos:

a) La ley N° 16.744 es derogada con excepción del párrafo 4º del título VIII, incluidos los artículos 88 y 89, que se incorporaron al anteproyecto, del título IX y de los artículos transitorios.

Estas excepciones se basan únicamente en que tales disposiciones se refieren a materias misceláneas, razón por la cual perdieron su oportunidad, quedaron incorporadas a otros cuerpos legales o están vigentes.

## INFORME TÉCNICO

Por tal causa, si bien el anteproyecto no las deroga, en el inciso final del citado artículo 633 se dispone que en ningún caso las excepciones que se hacen en él podrán dar vigencia a las disposiciones legales que hubieran sido derogadas expresa o tácitamente por otras normas legales.

También se derogan los artículos primero y segundo transitorio de la ley N° 18.372, relativos a las indemnizaciones legales y convencionales por término de contrato.

Esta derogación se complementa con la incorporación de tales disposiciones al articulado transitorio del anteproyecto, con las modificaciones que en el primero de estos casos se proponen.

En lo que se refiere al decreto ley N° 1.006, Estatuto Social de la Empresa, cabe expresar lo que sigue:

I) A partir del concepto que sobre el Estatuto Social de la Empresa da el artículo 1º del decreto ley N° 1.006 se observa una aparente contradicción entre ese cuerpo legal y el resto de la legislación laboral. Esta contradicción se deriva del hecho que la legislación laboral actual se dictó a contar de 1978 (decreto ley N° 2.200), es decir tres años después del decreto ley N° 1.006, de 1975.

En efecto, el Estatuto Social de la Empresa pretende regular las relaciones entre los integrantes de la empresa y las de éstos con la sociedad, creando para ello ciertas formas de participación que hoy en día se contraponen, al menos en parte, a las vías de participación, control y administración de la empresa como ente productivo.

El decreto ley N° 1.006, de 1975, está dividido en cinco títulos:

- 1.- Fundamentos del Estatuto Social de la Empresa.
- 2.- De las Empresas y su Autoridad.
- 3.- Del Comité de Empresa.
- 4.- De la integración laboral en el Consejo o Directorio de la Empresa, y
- 5.- de la fiscalización y de las sanciones.

II) En cuanto a sus fundamentos.

1.- El inciso final del artículo 1º, tras citar una serie de disposiciones legales señala que "todas las normas que integran el Estatuto Social de la Empresa deben concurrir a facilitar la obtención de los fines enunciados en este texto legal".

La situación actual es -en realidad- precisamente a la inversa, toda vez que existe una normativa laboral vigente y en permanente actualización, lo que

## INFORME TÉCNICO

lleva a concluir que -el referido Estatuto que aún no entra en vigencia -es el cuerpo legal que debe concurrir- por la vía de su modificación o incluso su derogación a facilitar la obtención de los fines claramente fijados por el derecho laboral.

Las normas que dicho estatuto denomina "concurrentes" son la base y estructura del derecho del trabajo y a ellas nada aporta el decreto ley N° 1.006.

Las normas relativas a la regulación jurídica de las empresas se encuentran consagradas antes y después de la dictación del decreto ley N° 1.006. Es el caso del Título VII del Libro II del Código de Comercio que se refiere a las sociedades colectivas y en comandita; la ley N° 3.918 sobre sociedades civiles y comerciales de responsabilidad limitada; la ley N° 18.046 sobre sociedades anónimas, y el decreto supremo N° 587, de 1982, del Ministerio de Hacienda, que la reglamenta. Todo lo anterior sin perjuicio de las normas que sobre sociedades contiene el Código Civil.

En cuanto a la capacitación de los trabajadores, se dictó el decreto ley N° 1.446, el cual contiene el Estatuto de Capacitación y Empleo, que define y fomenta la capacitación ocupacional en términos que no difieren sustancialmente de los objetivos trazados por el decreto ley N° 1.006.

En lo que se refiere a los regímenes de seguridad social, se dictó una moderna y completa normativa en los decretos leyes N°s 3.500 y 3.501, ambos de 1980, sin perjuicio de las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cobro ejecutivo de imposiciones, y otras que reglamentan amplia y eficazmente esta materia. Del mismo modo, las normas sobre organización sindical y negociación colectiva, contenidas en los decretos leyes N°s 2.756 y 2.758, respectivamente, más que una legislación "concurrente" al decreto ley N° 1.006 son dos cuerpos jurídicos que por la importancia de las materias que reglamentan, poseen dentro del ámbito laboral una suerte de autonomía propia de una legislación que ha demostrado ser necesaria y eficaz.

Desde otro punto de vista puede también sostenerse que las normas que el decreto ley N° 1.006 cita en forma genérica como aquellas "que regulan la interrelación de la empresa, los inversionistas, los trabajadores y la sociedad" son básicamente de jerarquía superior al Estatuto Social de la Empresa o, al menos, de igual rango, como ocurre concretamente con la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°s 16, 19 y 21 garantiza la libertad de trabajo, el derecho a negociar colectivamente, el derecho a sindicarse y el derecho a desarrollar actividades económicas y empresariales. La inversión y los inversionistas en que sus relaciones con el Estado y la sociedad se ha reglamentado por diversas normas jurídicas que regulan el derecho de propiedad y su ejercicio, la ley antimonopolios, el estatuto de la inversión extranjera, etc.

## INFORME TÉCNICO

## 2.- Conceptos y fundamentos.

El artículo 3º del decreto ley N° 1.006 dispone que "en todas las empresas deberá proporcionarse a los trabajadores que la integran la información necesaria para que éstos puedan formarse un juicio cabal sobre su finalidad, organización, gestión y proyecciones".

Esta información se encuentra establecida en otras disposiciones legales, ya sea prohibiéndola o reglamentándola, pero siempre en un contexto más preciso, cuyo objetivo es proporcionar la información necesaria a los trabajadores sin que ello entrabe el buen funcionamiento de la empresa y de sus operaciones. Se puede citar los siguientes ejemplos:

## a) Normas prohibitivas:

a 1.- Artículo 43 de la ley N° 18.046, que obliga a los directores de las sociedades anónimas a guardar reserva respecto de los negocios de la sociedad y de la información social a que tengan acceso en razón de su cargo y que no haya sido divulgada oficialmente por la compañía.

a 2.- El inciso tercero del artículo 54 de la misma ley, que dispone que con la aprobación de las tres cuartas partes de los directores en ejercicio, podrá darse el carácter de reservado a ciertos documentos que se refieran a negociaciones aún pendientes que al conocerse pudieran perjudicar el interés social.

a 3.- Los artículos 51 y 52 de dicho cuerpo legal que establecen la posibilidad de designar inspectores de cuentas en las sociedades anónimas abiertas y cerradas, con el objeto preciso de examinar la contabilidad, inventario, balance y otros estados financieros, en relación con el artículo 45 del reglamento de sociedades anónimas que prohíbe expresamente que los trabajadores de la sociedad puedan desempeñarse en dicho cargo.

a 4.- El inciso primero del artículo 13 de la ley N° 18.045, sobre mercado de valores, que dispone que "los directores, administradores y, en general, cualquiera persona que en razón de su cargo o posición tenga acceso a información de la sociedad y de sus negocios, que aún no haya sido divulgada oficialmente al mercado por la compañía en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y que sea capaz de influir en la cotización de los valores de la misma, deberán guardar estricta reserva".

## b) Normas informativas:

b 1.- Los artículos 352 y 354 del Código de Comercio, que en relación con las sociedades anónimas, obligan a inscribir en el Registro de Comercio, un extracto que contenga, entre otras, las informaciones sobre la finalidad,

## INFORME TÉCNICO

organización y gestión de la sociedad y de sus modificaciones, coincidiendo en ello con el artículo 3º del decreto ley N° 1.006.

b 2.- Los artículos 474 y 491 del Código de Comercio, relativo a las sociedades comanditas simples y por acciones que obligan a efectuar la misma publicidad dispuesta para las sociedades colectivas.

b 3.- El artículo 3º de la ley N° 3.918, que obliga a efectuar la misma publicidad respecto de las sociedades civiles y comerciales de responsabilidad limitada, debiendo publicarse, además, el extracto en el Diario Oficial.

b 4.- El artículo 5º de la ley N° 18.046, que contempla igual obligación respecto de las sociedades anónimas.

b 5.- El artículo 46 de la ley N° 18.046, que dispone que "el directorio deberá proporcionar a los accionistas y al público, las informaciones suficientes, fidedignas y oportunas que la ley y, en su caso, la Superintendencia determinen respecto de la situación legal, económica y financiera de la sociedad".

b 6.- El artículo 76 de la ley N° 18.046 que dispone que "las sociedades anónimas abiertas deberán publicar las informaciones que determine la Superintendencia sobre sus balances generales y estados de ganancias y pérdidas debidamente auditadas, en un diario de amplia circulación en el lugar del domicilio social..."

b 7.- El artículo 135 de la ley N° 18.046, que dispone que "cada sociedad deberá llevar un registro público indicativo de sus presidentes, directores, gerentes o liquidadores, con especificación de las fechas de iniciación y término de sus funciones".

b 8.- El artículo 106 del Reglamento de sociedades anónimas, al indicar que "en el Registro público indicativo a que se refiere el artículo 135 de la ley de Sociedades Anónimas, deberán consignarse a lo menos los nombres y apellidos, nacionalidad, cédula de identidad, profesión, domicilios y fechas de iniciación y término de sus funciones de los presidentes, directores, gerentes o liquidadores de la sociedad. Iguales indicaciones deberán hacerse respecto de la o las personas que en ausencia del gerente representen válidamente a la sociedad en todas las notificaciones que se le practiquen".

b 9.- El artículo 9º de la ley N° 18.045, que ordena que "la inscripción en el Registro de Valores obliga al emisor a divulgar en forma veraz, suficiente y oportuna toda información esencial respecto de sí mismo, de los valores ofrecidos y de la oferta."

"Se entiende por información esencial aquella que un hombre juicioso consideraría importante para sus decisiones sobre inversión".

b 10.- El inciso primero del artículo 10 de la ley N° 18.045, que dispone que "las entidades inscritas en el Registro de Valores quedarán sujetas a esta ley y a sus normas complementarias y deberán proporcionar a la Superintendencia y al público en general la misma información a que están obligadas las sociedades anónimas abiertas y con la periodicidad, publicidad y en la forma que se exige a éstas".



## INFORME TÉCNICO

## c) Sistemas de Comunicación:

El artículo 3º del decreto ley N° 1.006 se refiere a los sistemas de comunicación para la formulación de consultas y sugerencias destinadas al perfeccionamiento de la empresa, de su administración y de las relaciones entre sus componentes.

Estos sistemas de comunicación "se encuentran establecidos en el decreto ley N° 2.200, entre las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno y las normas aplicables al delegado del personal.

En efecto, el artículo 83 dispone que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

N° 6: "La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones o reclamos".

Por su parte, el artículo 123, en su inciso segundo, señala que "la función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento.

Podrán también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo".

Se puede agregar a este respecto que de conformidad al artículo 6, N° 2, del decreto ley N° 2.756, una de las finalidades de las organizaciones sindicales es "canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo".

III) Las empresas y su autoridad.

La definición de empresa contenida en el artículo 7º del decreto ley N° 1.006 parece ser más restringida que la contemplada en el artículo 3º del decreto ley N° 2.200, de 1978. Esta última disposición establece que "para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada".

De la comparación entre una y otra definición se deduce que la última es mucho más amplia y está referida más bien al concepto de institución empleadora que al de ente propiamente productivo. En efecto, el decreto ley N° 2.200 comprende a empresas, establecimientos o empleadores que no persiguen fines de lucro (art. 55 de este último), en tanto que el decreto ley N° 1.006 restringe este concepto, intencionalmente o no, a la empresa "económicamente eficiente" (art. 2º).

## INFORME TÉCNICO

IV) Jefe de Empresa

El decreto ley N° 1.006 crea en la práctica un nuevo cargo en la estructura administrativa de la empresa al establecer requisitos distintos a los contemplados en la ley para los distintos tipos de sociedades.

Se desprende de los artículos 11 y 12 del citado decreto ley que el cargo de Jefe de Empresa debe ser desempeñado por una persona y no por un organismo pluripersonal como es un directorio. Sin embargo, a este Jefe de Empresa se le asignan funciones y responsabilidades propias del Directorio o del Gerente de la sociedad tales como hacerlo responsable del cumplimiento de "las leyes, reglamentos, contratos, convenios, actos colectivos del trabajo y demás disposiciones que resguardan los derechos de quienes la integran o se relacionan con ella" (art. 11 inciso final). Esta disposición, más que facilitar el contacto entre empresario y trabajador creará mayor confusión, puesto que existirá una duplicidad de funciones en la jerarquía administrativa.

En efecto, esta duplicidad se presentará, a lo menos, en los siguientes casos:

a) En las sociedades de personas, en que la administración y el uso de la razón social quede entregado a todos los socios o a dos o más de ellos.

b) En las comunidades, cuando exista más de un mandatario.

c) En las sociedades de personas, comunidades, en las sociedades de hecho y en el caso del empresario individual que desempeñe un cargo de elección popular y, a la vez, sea el administrador o apoderado según corresponda.

Cabe agregar, que los artículos 11 y 12 del decreto ley N° 1.006 se contraponen al inciso primero del artículo 4° del decreto ley N° 2.200, que precisamente pretendió simplificar la representación del empleador al disponer que "para los efectos previstos en esta ley se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica".

En este mismo sentido, el artículo 42 del reglamento de sociedades anónimas, sin entrar en contradicción con el artículo 4° del decreto ley N° 2.200, de 1978, crea una instancia adicional, a falta del gerente, para recibir a nombre de la sociedad "todas las notificaciones que se le practiquen", lo que facilitará la comunicación oficial entre trabajadores y empresa.

V) Del Comité de Empresa.

## INFORME TÉCNICO

Respecto del Comité de Empresa se pueden formular observaciones similares a las del Jefe de Empresa en cuanto a crear instancias que en atención a la legislación dictada con posterioridad al decreto ley N° 1.006 parecen innecesarias.

Con todo, en este caso se puede apreciar una ingerencia en aspectos que por su naturaleza corresponden en forma exclusiva a los propietarios de la Empresa. Cabe hacer presente que informar sobre estas materias no implicará en caso alguno una mayor seguridad para los trabajadores en cuanto a su permanencia en la empresa, ni un mayor resguardo en cuanto a los beneficios patrimoniales que deban percibir en conformidad a la ley o a sus contratos individuales o colectivos del trabajo. Al analizar el artículo 15 del decreto ley N° 1.006 se puede apreciar la veracidad de lo expuesto precedentemente.

En efecto, las alteraciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa se encuentran, respecto de los trabajadores, debidamente protegidas por el artículo 4° inciso segundo del decreto ley N° 2.200, de 1978.

Lo que se refiere a la organización de la empresa, sus métodos de trabajo, líneas de producción, ampliación o reducción de actividades son materias que el propio legislador ha querido sustraer de la participación de los trabajadores. Un ejemplo de ello son las normas prohibitivas contempladas en el artículo 12, N°s 3° y 4° del decreto ley N° 2.758.

En síntesis, todo lo que diga relación con la división, transformación y fusión de sociedades y, en este último caso, sea fusión por creación o por incorporación, enajenación, disolución anticipada o no, liquidación y quiebra de una empresa se encuentra debidamente reglamentado por la legislación vigente y en nada favorece a ella la información, sugerencia y comentarios que terceros ajenos a la propiedad de la empresa puedan formular. La protección real y efectiva de los trabajadores la proporciona esa misma legislación sin que hasta ahora se haya pretendido que la falta de vigencia del decreto ley N° 1.006 implique un perjuicio directo o indirecto para los trabajadores.

VI.- De la integración laboral en el Consejo o Directorio de la Empresa.

El representante de los trabajadores deberá existir en todas las empresas que tengan Directorio. Esto implica que en todas las sociedades anónimas habrá un representante, como también en las sociedades de personas, colectivas y de responsabilidad limitada, que estatutariamente hayan optado por ese sistema de administración. Igual ocurrirá en las sociedades comanditas por acciones.

Cabe hacer presente que este representante de los trabajadores deberá ser nominado sin importar el número de trabajadores que presten servicio en la empresa, ya que según dispone el artículo 25 del decreto ley N° 1.006, la

---

## INFORME TÉCNICO

designación se efectuará incluso en aquellas empresas en que no existe Comité de Empresa.

El artículo 26 del decreto ley N° 1.006 es el único que se refiere a la participación del representante de los trabajadores en el directorio, especificando que tendrá los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades que los restantes directores.

Resulta así muy dudosa la utilidad que para los trabajadores represente el tener un representante en el directorio de la empresa. Cabe analizar su participación, tomando como ejemplo una sociedad anónima, la que legalmente debe contar con un directorio:

1.- La ley N° 18.046 en su artículo 31 inciso segundo dispone que "El directorio de las sociedades anónimas cerradas no podrá estar integrado por menos de tres directores y el de las sociedades anónimas abiertas por menos de cinco, y si en los estatutos nada se dijere, se estará a estos mínimos". Es decir, al considerar la ley sólo un número mínimo de directores y no un número fijo, se puede neutralizar la participación del director laboral, especialmente en las sociedades pequeñas o familiares;

2.- En cuanto a la remuneración, el artículo 33 de la ley N° 18.046 dispone que dicho cargo puede ser gratuito, lo que deberá constar en los estatutos;

3.- En cuanto a los derechos, éstos consisten básicamente en asistir a las sesiones de directorio, que en las sociedades anónimas cerradas se efectúan con la frecuencia que establezcan los estatutos, y en las abiertas una vez al mes. En estas sesiones el derecho a participar conlleva la responsabilidad de las decisiones que el directorio adopte, respondiendo solidariamente de los perjuicios causados a la sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables (arts. 41 y 45 de la ley N° 18.046).

Todo lo anterior mueve a sostener la absoluta necesidad de derogar este cuerpo legal, el cual, por otra parte, no ha tenido vigencia efectiva.

b) El artículo en estudio deroga, además de diversos otros cuerpos legales expresamente citados, todas las normas legales o reglamentarias que sean contrarias o incompatibles con el anteproyecto.

No obstante lo anterior, el artículo 634 se encarga de mantener la vigencia de los decretos con fuerza ley dictados por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades que le fueron conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, ya que la fijación de estas particulares normas sobre negociación colectiva podrían estimarse contrapuestas al régimen general que propone el libro III del título III del anteproyecto.

### ARTICULOS TRANSITORIOS

## INFORME TÉCNICO

El articulado transitorio regula las diversas situaciones que con tal carácter se contemplaban en los cuerpos legales que se codifican, debidamente adaptadas.

Se exceptúan de lo anterior aquellas normas que perdieron su oportunidad.

Al efecto, cabe referirse especialmente al artículo 5º, el cual modifica el criterio sostenido por el artículo 1º transitorio de la ley N° 18.372 en relación con el régimen de terminación del contrato de trabajo de las personas cuyos servicios se iniciaron con anterioridad al 14 de agosto de 1981. Sin embargo, esta modificación no altera la norma en su substancia.

En efecto, establece este último artículo que dichos trabajadores se rigen por el sistema previsto por el articulado permanente del texto primitivo del decreto ley N° 2.200.

Ahora bien, dicho articulado difiere en diversas materias del que actualmente rige sobre el particular, y que resulta aplicable a los trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981. Estas diferencias se manifiestan en las formalidades del aviso de terminación del contrato, en las del finiquito, en el límite de la indemnización legal por años de servicio, en el sistema de pagos anticipados de la indemnización, etc.

El criterio adoptado por el anteproyecto es uniformar en lo posible ambos regímenes, ya que la situación actual provoca múltiples dificultades prácticas. Sin perjuicio de lo anterior, mantiene las diferencias substanciales que existen entre ellos, las cuales se refieren a los siguientes puntos, que quedan debidamente regulados:

- a) inexistencia de limitación en el monto de la indemnización por años de servicios respecto de los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha antes indicada;
- b) régimen de anticipos sobre la indemnización por término de contrato o años de servicio;
- c) régimen especial aplicable a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, o que desempeñen cargos de su exclusiva confianza, y
- d) aplicación de las normas sobre indemnización a los trabajadores que se encontraban regidos por la ley N° 6.242 con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

## INFORME TÉCNICO

De esta suerte se facilita adecuadamente la regulación de la materia, sin por ello alterar las obligaciones y derechos que actualmente establece la legislación en el caso de la terminación del contrato de trabajo.

### III) CONFORMIDAD DEL ANTEPROYECTO CON LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

El preámbulo del decreto con fuerza de ley N° 178, precedentemente citado, que codificó la legislación laboral en 1931, establecía en su numerando 6° que el Gobierno de Chile, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, y en cumplimiento de los tratados suscritos por él, estaba obligado a adaptar su legislación a los convenios internacionales ratificados por nuestro país y a introducir las reformas legales que hicieran posible la ratificación ulterior de los demás convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En relación con esta materia, debe destacarse que Chile pertenece a la organización internacional antes citada desde su fundación, en 1919. Por consiguiente, la legislación nacional se ha inspirado en muchos casos en las normas que ésta ha dictado y que se traducen en los diferentes convenios relativos a materias determinadas. De ellos nuestro país ha ratificado treinta y nueve, los cuales en su mayoría inciden en materias propias del contrato individual de trabajo, así como en otras afines y complementarias. Tal es el caso, por ejemplo, de los que se refieren a la jornada de trabajo (N°s 1 y 30); a la edad mínima de admisión en el empleo (N°s 5,7 y 10); a la protección a la maternidad (N° 3); al descanso semanal (N° 14); al trabajo nocturno de los menores (N° 6); a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (N°s 12, 17, 18, 19); a la igualdad de las remuneraciones (N° 100); al trabajo marítimo y portuario (N° 8, 9, 16 y 22); a la no discriminación en el empleo y a la ocupación (N°s 111 y 122), etc.

Del mismo modo, en relación con la legislación sobre las instituciones colectivas del trabajo -sindicación y negociación- si bien nuestro país no ha ratificado los convenios respectivos (N°s 87 y 98), las normas que sobre la materia se codifican se rigen por los principios generales que inspiran dichos instrumentos.

En cuanto a los servicios administrativos y jurisdiccionales del trabajo, también las normas sujetas a codificación se encuadran en sus lineamientos generales dentro de las convenciones internacionales sobre la materia. En relación con los primeros, cabe señalar que se refieren a ellos los convenios N°s 89, 129 y 150, no ratificados por nuestro país. Respecto de los segundos, el establecimiento de una judicatura especial del trabajo fue recomendada por la resolución de Montevideo, la cual sugirió la dictación de normas sobre la materia.

## INFORME TÉCNICO

De este modo, en general la legislación que se codifica guarda consonancia con los principios que regulan el orden jurídico internacional.

Finalmente, adjuntamos a este informe una descripción detallada de cada uno de los artículos del anteproyecto, en el cual se deja constancia de su fuente y de las modificaciones que en su caso se le introducen.

Saludamos atentamente a Vuestra Excelencia,  
ALFONSO MARQUEZ DE LA PATA IRARRÁZAVAL  
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
HUGO ROSENDE SUBIARBE  
MINISTRO DE JUSTICIA

ANEXO AL INFORME TECNICO SOBRE ANTEPROYECTO DE LEY QUE ESTATUYE EL CODIGO DEL TRABAJO

PROYECTO	FUENTE	OBSERVACION
decreto ley N° 2.200, de 1978		
Art. 1º	Art. 1º	Modificación mayor; se ha reemplazado el artículo.
2º	2º	-----
3º	3º	-----
4º	4º	inc. primero, "ley" por "Código".
5º	5º	-----
6º		Se reproducen en este título preliminar, sin modificaciones, los incisos primero, segundo y tercero hasta "celebración".
		- El resto del artículo pasa al Libro III.
7º	7º	-----
8º	8º	inc. final, "ley" por "capítulo".
9º	9º	-----
10	10	Nºs 1 a 7 se inicia frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En números 2 y 5 sustituidos por la Ley N° 18.018 se cambia punto final por punto y coma. Inc. 2º "especie" y "especies"
11	11	-----
12	12	inc. tercero, "inspector del Trabajo" por "inspector del

## INFORME TÉCNICO

		trabajo".
13	23	inc. primero, "18" por "dieciocho".
		inc. segundo, "18" y "15" por "dieciocho" y "quince".
		inc. tercero, "15" y "14" por "quince" y "catorce".
		inc. cuarto, "juez" por "Juez".
		inc. séptimo, "18" y "8" por "dieciocho" y "ocho".
14	24	inc. primero, segundo y Tercero, "18" y "21" por "dieciocho" y "veintiuno".
15	25	En letras a), b), c) y d) se inicia frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma
16	26	inc. primero "21" por "veintiuno inc. segundo "juez" por "Juez".
17	27	"juez" por "Juez" y "15" por "quince".
18	28	-----
19	29	inc. primero "18", "22" y "7"
		Por "dieciocho", "veintidos" y "siete".
20	30	inc. primero "85%" por Ochenta y cinco por ciento".
21	31	En Nº 1 a 5 se inicia frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
22	33	-----
23	34	inc. primero "48" por "cuarenta Y ocho".
24	36	inc. primero "34" por "23".
25	36 A	-----
26	37	inc. primero "34" por "23".
27	39	inc. primero "34" por "23" inc. segundo "49" por "37".
28	40	-----
29	41	inc. segundo "Domingos" "domingo".
30	42	inc. segundo "inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo"; "juzgado del trabajo" por Juzgado de Letras del trabajo y "30" por "treinta".
31	43	-----
32	44	-----



## INFORME TÉCNICO

33	45	inc. segundo, "los tribunales de justicia" por "el Juzgado de Letras del Trabajo", "42" por "30"
34	46	inc. primero, "Domingos" por "domingo" "inc. segundo,
"Mayo" por "mayo".		
35	47	"los artículos anteriores" por "el artículo anterior", "21" por "veintiuno", "Domingo" por "domingo", "6" por "seis", "semanal" por "dominical"
36	48	inc. segundo "165" por "629".
37	49	En los N°s 1 a 7 se ha incluido la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
38	49-A	-----
39	49-B	"inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo".
40	50	inc. 2° "16 y 17 de esta ley" por "158 y 159"
41	51	en las letras a, b, c, d y e se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. en la letra a) "10 de esta ley" por "10".
42	51-A	"del trabajo" por "de trabajo".
43	52	-----
44	53	inc. primero "domingos" por "domingo". inc. segundo, "Domingo" por "domingo". inc. tercero, "inciso anterior" por incisos anteriores". inc. cuarto, "establece el inciso primero" por "establecen los incisos primero y segundo" inc. quinto, "46" por "34".
45	54	-----
46	55	-----
47	56	-----
48	57	"servicio" por "Servicio", "a los

## INFORME TÉCNICO

tribunales de de justicia"

		por "Juzgado de Letras del Trabajo". "55" por "46".
50	59	-----
51	60	-----
52	61	-----
Título VI	Título VI	"De la protección de las remuneraciones" por "De la protección a las remuneraciones".
53	62	-----
54	63	-----
55	64	"Lunes" por "lunes" y "Viernes" por "viernes"
56	65	inc. primero "Unidades de Fomento" por "unidades de fomento". inc. segundo "50%" por "cincuenta por ciento".
57	66	-----
58	67	inc. segundo "50%" por "cincuenta por ciento" y "juez del trabajo" por "Juez de Letras del Trabajo".
59	68	inc. tercero "Unidades Tributarias" por "unidades tributarias".
60	69	inc. final "tribunales" por "Tribunales".
61	70	-----
62	71	inc. primero "índice de precios al consumidor" por "Índice de Precios al Consumidor".
63	4º D.L. 2759	-----
64	72	inc. primero "servicio" por "servicios". inc. segundo "Primavera o Verano" por "primavera o verano".
65	73	-----
66	74	"distribuidas" por "distribuida".
67	75	"73" por "65".
68	76	-----
69	77	-----

## INFORME TÉCNICO

70	78	-----
71	79	inc. primero "72" por "64" inc. tercero "servicio" por "servicios" inc. cuarto "73" por "65" y "77" por "69". "esta ley" por "este Código".
72	80	-----
73	80-A	-----
74	81	-----
75	126	-----
76	127	"podrán" por "podrá".
77	128	-----
78	129	-----
79	130	-----
80	131	-----
81	132	-----
82	133	-----
83	134	inc. tercero "de esta ley" por "de este capítulo".
84	135	inc. primero "de esta ley" por "de este capítulo". inc. segundo "8" por "ocho".
85	136	-----
86	137	"49 de la presente ley" por "37".
87	138	inc. segundo "50%" por "cincuenta por ciento". inc. quinto "juzgado del trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo" y "juez" por "Juez".
88	139	-----
89	150	-----
90	151	"21" por "veintiún".
91	152	-----
92	153	"52" por "43".
93	154	-----
94	155	En los N° 1, 2 y 3 se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
95	156	-----
96	157	-----
97	161	"165" por "629".
98	162	Se sustituye por el siguiente:

## INFORME TÉCNICO

		“El contrato individual de los trabajadores embarcados o gente de mar y el de los trabajadores portuarios se regirá preferentemente por las disposiciones de este capítulo y por las especiales relativas al contrato de embarco y al contrato de trabajadores portuarios eventuales, según corresponda”.
99	162-A	-----
100	162-B	inc. segundo “Autoridad Marítima” por “autoridad marítima”
 <u>Títulos V y VI Libro I Código del Trabajo</u>		
101	181	inc. segundo “por las normas contenidas en los decretos leyes N°s. 2.200 y 2.222, ambos de 1978, y por las disposiciones del presente Título” por “además, por el decreto ley N° 2.222, de 1978”.
102	182	-----
103	183	“Título” por “párrafo”.
104	184	-----
105	185	“184” por “104”, se elimina “del decreto ley N° 2.200, de 1978”.
106	186	“Título” por “párrafo”.
107	187	Se elimina frase “del decreto ley N° 2.200, de 1978”. En las letras a, b y c se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
108	188	“Autoridad Marítima” por “autoridad marítima”.

## INFORME TÉCNICO

109	189	inc. primero "Autoridad Marítima" por "autoridad marítima".
110	190	inc. segundo, "42 del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "30".
111	191	-----
112	192	"190" por "110".
113	193	"48" por "cuarenta y ocho".
114	194	-----
115	195	inc. primero "domingos" por "domingo".
116	196	-----
117	197	-----
118	198	-----
119	199	inc. primero "Autoridad Marítima" por "autoridad marítima". Inc. segundo "Autoridad Marítima" por "autoridad marítima".
120	200	"Título" por "párrafo".
121	201	En las letras a, b y c se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
122	202	-----
123	203	-----
124	204	-----
125	205	-----
126	206	-----
127	207	-----
128	208	inc. segundo "69 del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "60".
129	209	-----
130	210	En el N° 1 "Capitán" por "capitán". En los N°s. 1 y 2 se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
131	211	-----
132	212	-----
133	213	-----

## INFORME TÉCNICO

134	214	"Título" por "los párrafos 1º y 2º de este título" y "Oficiales" por "oficiales".
135	215	"Título" por "los párrafos 1º y 2º de este título".
136	216	"82 y siguiente del decreto ley N° 2.200, de 1978", por "149 y siguientes de este Código".
137	217	-----
138	218	Se elimina "del decreto ley N° 2.200 de 1978".
139	218-A	-----
140	219	"Título" por "párrafo". En la letra a), "225" por "146", "5º del decreto ley N° 2.756, de 1979" por "319". "Autoridad Marítima" por "autoridad marítima". En las letras a, b y c se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
141	220	-----
142	221	"Domingos" por "domingo".
143	222	-----
144	223	-----
145	224	inc. primero, "5º del decreto ley N° 2.756, de 1979" por "319".
146	225	inc. segundo, "126-B del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "100".
147	226	-----
148	227	"218-A" por "139".

decreto ley N° 2.200, de 1978

149	82	inc. 3º "Salud" por "salud".
150	83	En los N° 1 al 11 se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida

## INFORME TÉCNICO

		por dos puntos o punto y coma. -----
151	84	
152	85	inc. primero "inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo".
153	125	inc. primero "49 de la ley N° 11.170, sobre reclutamiento, modificado por el artículo 1° del decreto ley N° 109, de 1973" por "51 del decreto ley N° 2.306, de 1978, sobre reclutamiento".
154	13	En la letra f) "inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo". En la letra g) "14 y 15 por "155 y 156".
		En el inciso final "Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo". En la letra a) se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos.
155	14	En el inciso primero "inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo". En la causal 3° "Lunes" por "lunes".
156	15	En el inciso primero "inspección del trabajo" por "Inspección del Trabajo".
157	15-A	En el inciso primero "13" por "154" y "14 y 15" por "155 y 156".
158	16	inc. primero "13" por "154". inc. tercero "13" por "154".
159	17	-----
160	18	inc. primero "16" por "158".
161	19	inc. primero "13, 14 y 15" por "154, 155 y 156", se elimina "de esta ley", "juzgado" por

## INFORME TÉCNICO

		<p>"Juzgado; "13 letra f) y 16" por "154, letra f) y 158".          inc. 2º "13" por "154",          "tribunal" por "Tribunal".          inc. tercero, "14 y 15" por "155 y 156" "juzgado"          por "Juzgado" y "16" por "158".          inc. cuarto, "14, 15 y 15-A" por "155,156 y 157".          inc. quinto, "tribunal" por "Tribunal".          inc. sexto, "Nº1" por "número 1" "14" por "155",          "15" por "156", "tribunal" por "Tribunal", "13"          por "154" y "16" por "158".          inc primero, "13, letra f) y 16" por "154, letra f) y 158".</p>
162	20	
163	21	<p>inc. primero, "índice de precios al consumidor"          por "Índice de Precios al Consumidor".          inc. segundo, "20%" por "veinte por ciento"          "tribunal" por "Tribunal".          "5%" por "cinco por ciento".</p>
164	22	<p>inc. primero, "juez" por "Juez",          "13" por "154" y          "14" por "155"          inc. segundo, "juez" por "Juez"          inc. tercero, "15 de esta ley" por "156"</p>
165	120	-----

Decreto Ley N° 1.446, de 1976

166	1º	"este decreto ley" por "este capítulo" y "Sector Público" por "sector público".
167	2º	inc. primero, "Capacitación Ocupacional" por "capacitación ocupacional". letra a), "Sector Público" por "sector público",



## INFORME TÉCNICO

		<p>“Título I” por “título I”,  “Párrafo” por “párrafo” y  “del presente decreto ley” por  “del presente  capítulo.  En letras a) y b) se inicia la  frase con minúscula  por estar precedida por dos  puntos y coma.  En la letra a) se ha iniciado la  frase con minúscula  por estar precedida por dos  puntos y se ha  sustituido el punto final por  punto y coma.  En la letra b) se ha iniciado la  frase con minúscula  por estar precedida por punto y  coma y se ha  sustituido el punto final por  punto y coma.  En la letra c) se ha iniciado la  frase con minúscula  por estar precedida por punto y  coma.</p>
168	3º	
169	4º	-----
170	5º	-----
171	6º	“decreto ley” por “capítulo”
172	7º	-----
173	6º	inc. primero “Régimen de Capacitación y Empleo” por “régimen de capacitación y Empleo”
174	9º	-----
175	10	“Sector Público” por “sector público” y “Art. 2º, letra b)” por “artículo 167, letra b)”.
176	11	inc. tercero, “Reglamento” por “reglamento”.
177	12	-----
178	15	-----
179	16	inc. primero “Sector Público” por “sector público”, “al estatuto” por “este capítulo”,

## INFORME TÉCNICO

		“que señala este cuerpo legal” por “que en el se señalan”.
180	17	inc. primero, “previo conocimiento e informe del Comité de Empresas cuando éste exista” por “en los términos que establece este capítulo”.
181	18	inc. tercero, “Comité señalado” por “Servicio Nacional” y “Reglamento” por “reglamento”.
		inc. primero, “15” por “quince”.
		inc. segundo, “Reglamento” por “reglamento”.
		inc. tercero y cuarto, se derogan.
		Inc. quinto, “Sector Público” por “sector público”, “Primera Categoría” por “primera categoría”, “Ley” por “ley”, “Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de acuerdo con las modalidades generales que este organismo determine” por “organismo a que se refiere el artículo 1º, letra b) del decreto con fuerza de ley Nº 1-18.359, del Ministerio del Interior, año 1985”.
182	19	inc. primero, “caso en el cual deberán ser conocidas e informadas por los correspondientes Comité de Empresas cuando éstos existan”, se deroga.
183	20	inc. tercero, se deroga.
		inc. segundo, “art. 5º de la ley Nº 16.744” por “artículo 241”.
184	21	Se deroga.
	22	inc. primero, “la ley Nº 14.972”

## INFORME TÉCNICO

		por "el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código".
		inc. tercero, "Organismos Técnicos" por "organismos técnicos".
		inc. cuarto, "15" por "quince", se elimina "Civil".
185	23	inc. primero, "Sector Público" por "sector público".
		Inc. segundo, "Servicios e Instituciones del Sector Público" por "servicios e instituciones del sector público" y, "18 de este decreto ley" por "181".
186	24	inciso primero, "Primera Categoría" por "primera categoría", "Ley" por "ley", "1%" por "uno por ciento", inc. tercero, "30%" por "treinta por ciento", inc. cuarto, "40" por "cuarenta por ciento".
187	24 Bis	inciso primero, "Párrafo" por "párrafo", "Ley" "ley".
		inc. segundo, "Ley" por "ley".
188	25	En las letras a), b) y c) se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos punto o punto y coma.
		En la letra b), "1%" por "uno por ciento", "24" por "186".
		En la letra b), se ha sustituido el punto final por punto y coma.
		En la letra c) "Ley" por "ley".
189	26	inciso primero, "Primera Categoría" por "primera categoría" y "Ley" por "ley".
190	27	inc. tercero, "de" por "del".
191	28	"artículo 2º" por "artículo 167".
192	29	-----
193	30	-----
194	31	-----

## INFORME TÉCNICO

195	32	-----
196	33	-----
197	35	-----
198	36	inc. primero, "Oficina de Colocación" por "oficina de colocación", "33" por "196". En el N°1, se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos y se sustituye el punto final por punto y coma. En el N° 2, se inicia la frase con minúscula por estar precedida por punto y coma y se sustituye punto final por punto y coma. En el N° 3, se inicia la frase con minúscula por estar precedida por punto y coma; "Oficina" por "oficina". inc. segundo, "municipalidad" por "Municipalidad", "Oficinas" por "oficinas", "Colocación" por "colocación" inc. tercero, "municipalidades" por "Municipalidades".
199	37	-----
200	38	inc. segundo "este decreto ley" por "este capítulo". inc. tercero, "la Ley N° 14.972" por "el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código". inc. cuarto, se ha agregado una coma entre las palabras "correspondiente" y "resolución". inc. quinto, "15" por "quince", se elimina "Civil".
201	39	-----
202	40	"43" por "205".
203	41	En las letras a) a i) se ha iniciado la frase con

## INFORME TÉCNICO

		<p>minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.          En la letra a) "decreto ley" por "capítulo".          En la letra c) "11" por "176".          La letra d) se deroga por estar referida al artículo 14 derogado por el decreto ley Nº 2.950, de 1979.          En consecuencia se altera la correlación de          Las letras siguientes relativas a las atribuciones Servicio.          En la letra d) "Título" por "título" y "decreto ley" por "capítulo".          En la letra e) "27" por "190".          En la letra h) "cuerpo legal" por "capítulo".          En la letra i) "decreto ley" por "capítulo".</p>
204	42	inc. primero, "cuerpo legal" por "capítulo".
205	43	<p>En los Nºs. 1 a 5 se ha iniciado la frase con          Minúscula por estar precedida por dos puntos o          Punto y coma.          En el Nº 3 "oficinas provinciales" por "Oficinas Provinciales".          En el Nº 4 "Fiscal" por "fiscal".</p>
206	44	-----
207	45	inc. "Fiscal" por "fiscal"
208	46	"Nº 3" por "número 3", "42" por "205".
209	47	entre "decreto ley" y "249" se agregó la abreviación "Nº" y "D.F.L" por "decreto con fuerza de ley".
210	48	En las letras a) a e) se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o

## INFORME TÉCNICO

		punto y coma. En la letra d) se ha sustituido el punto y coma por una coma y se agregó la letra "y". La letra e) se derogó. El inciso segundo se derogó como consecuencia de haberse derogado la letra e).
211	49	"Subsidiaria" por "subsidiaria".
212	50	"27 de este decreto ley" por "190".

Decreto ley Nº 2.200, de 1978.

213	86	-----
214	88	"86" por "213"
215	89	-----
216	90	"párrafo" por "título"
217	91	-----
218	92	-----
219	93	"Ministerio de Salud Pública" por "Ministerio de Salud a través de sus servicios dependientes".
220	93-A	"Párrafo" por "título".
221	94	"párrafo" por "título".
222	95	"6" y "12" por "seis" y "doce".
223	96	inc. primero, "produjera" por "produjere".
224	97	"95" por "222".
225	98	"95" por "222" y "106" por "223". Se ha enmendado la referencia al artículo "106".
226	99	-----
227	100	inc. primero, "22" por "124". inc. segundo, "22" por "124". inc. tercero, "95 y 96 de la presente ley" por "222 y 223".
228	101	En la letra c), "trabajo nocturno" por "que se ajuste en horario nocturno".

## INFORME TÉCNICO

229	102	inc. sexto, "105" por "232".
230	103	-----
231	104	-----
232	105	-----
233	106	inc. primero "párrafo" por "título".
		Inc. tercero "párrafo" por "título" y "100" por "227".
234	107	inc. primero, "párrafo" por "título" y "Unidad de Fomento" por "unidad de fomento.
		inc. segundo, "párrafo" por "título".
		inc. cuarto, "Fisco" por "fisco".
Párrafo 3º del Título IX		Título III capítulo primero, "sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales" por "De las sillas en los establecimientos comerciales e industriales".
235	109	-----
236	110	inc. primero, "Unidades de Fomento" por "unidades de fomento".
		inc. segundo, "49-A" por "39".
Se ha enmendado		la referencia al artículo 49-A
 <u>Ley N° 16.744</u>		
237	1º	"Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales" y "ley" por "seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" y "capítulo".
238	2º	En las letras a) a d) se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.

## INFORME TÉCNICO

		En la letra a), "servidores domésticos" por "trabajadores de casa particular".
		En la letra b) "Administración Civil del Estado" por "administración civil del Estado".
		Se agrega, además. la siguiente frase "cuya incorporación hubiera sido determinada por el Presidente de la República".
		En la letra c) se agrega la frase "cuya incorporación hubiera sido determinada por el Presidente de la República".
		inc. tercero, "esta ley" por "este capítulo".
239	3º	-----
240	4º	inc. primero, "Mutualidad" por "mutualidad".
		Se agrega un inciso segundo, del siguiente tenor:
		"La afiliación de un trabajador al sistema de pensiones que establece el decreto ley N° 3.550, de 1980, implicará también, por el sólo ministerio de la ley, su afiliación para el seguro que trata este capítulo en la Caja de Previsión respectiva, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaja se encuentre adherida a alguna mutualidad".
		El inciso cuarto se deroga, por estimarlo innecesario.
241	5º	inc. primero, "esta ley" por "este capítulo".
242	6º	inc. primero, "en la presente ley" por "en el presente capítulo".



## INFORME TÉCNICO

		inc. segundo, "Reglamento" por "reglamento".
243	7º	inc. segundo, "Reglamento" por "reglamento". inc. tercero, "del Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud".
244	8º	Se sustituye por el siguiente: "La administración del seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, de las Cajas de Previsión, de los Servicios de Salud, del Fondo Nacional de Salud y de las mutualidades de empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes".
245	9º	inc. primero, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud" y "ley" por "capítulo". inciso segundo, "El Servicio Nacional de Salud" por "El Servicio de Salud" y "Ley" por "Capítulo". inc. tercero, se elimina la frase "que se crea con la presente ley" y "Reglamento" por "reglamento".
246	10	inc. cuarto, se deroga. "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud". Se deroga inciso tercero.
247	11	"Mutualidades de Empleadores" por "mutualidades de empleadores".
248	12	inc. primero, "Instituciones" por "instituciones". En las letras a) a e) se inicia la frase con minúscula por estar precedida de dos puntos o punto y coma.

## INFORME TÉCNICO

		En la letra a) "\$20.000" por "veinte mil".
		inc. segundo, "El Servicio Nacional de Salud" por "el respectivo Servicio de Salud
	o el "Servicio de	
		Salud del Ambiente, según corresponda".
		inc. tercero "Mutualidad" por "mutualidad".
		inc. octavo, "Directorio" por "directorio".
13		Se deroga.
249	14	"10%" por "diez por ciento", "Mutualidades" por "mutualidades", "ley" por "capítulo".
250	15	inc. primero, "Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales" por "seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".
		En las letras a) a e) se inicia la frase con minúscula por estar precedida de dos puntos o punto y coma.
		En la letra a) "0,85%" por "cero y ochenta y cinco centésimos por ciento".
		En la letra b) "3,4%" por "tres y cuarenta centésimos por ciento" y "16" por "251".
		En la letra c) "ley" por "capítulo".
		En la letra e) "56 y 69" por "292 y 305".
251	16	inc. segundo "100%" por "cien por ciento".
252	17	inc. tercero, "Reglamento" por "reglamento".
253	18	inc. primero, "Mutualidad" por "mutualidad" y

## INFORME TÉCNICO

		<p>“deberán observarse las siguientes reglas” por “se estará a lo dispuesto en la ley N° 17.322”.</p> <p>Las letras a), b) y c) y los incisos segundo y tercero se derogan.</p>
254	19	<p>“2%” y “5%” por “dos por ciento” y “cinco por ciento”.</p>
255	20	<p>“Mutualidades” por “mutualidades”.</p>
256	21	<p>inc. primero “Servicio Nacional de Salud” por “Fondo Nacional de Salud”</p> <p>inc. segundo “Servicio Nacional de Salud” por “Fondo Nacional de Salud”, se elimina la palabra “determinado”; se agrega después de “esta institución” la frase “por intermedio de los Servicios de Salud”; se elimina “sus” y “Mutualidades de Empleadores” por “mutualidades de empleadores”.</p> <p>inc. tercero, “cajas de previsión” por “Cajas de Previsión”-</p>
257	22	<p>“15%” por “quince por ciento”.</p>
258	23	<p>“Servicio Nacional de Salud” por “Fondo Nacional de Salud y a los Servicios de Salud”, “ley” por “capítulo”.</p>
258	24	<p>inc. primero, “Servicio Nacional de Salud” por “Fondo Nacional de Salud”, “10%” por “diez por ciento”, “ley” por “capítulo”.</p> <p>inc. segundo, “Servicio Nacional de Salud” por “Fondo Nacional de Salud”.</p> <p>Inc. tercero, “Un reglamento que el Presidente de</p>

## INFORME TÉCNICO

		la República dictará, dentro del plazo de 180 días desde la fecha de la promulgación de esta ley" por "El".
260	25	"Ley" por "capítulo". Se elimina la palabra
261	26	"Empleado u obrero". inc. tercero "80" por "629". inc. quinto, "sueldo vital, escala A del departamento de Santiago" por "ingreso mínimo". inc. sexto, "sueldo vital mensual, escala A del departamento de Santiago, o el salario mínimo industrial, según fuere la actividad del profesional afiliado" por "ingreso mínimo".
262	27	Nº 1 a 5 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
263	28	-----
264	29	En las letras a) a f) se ha iniciado la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
265	30	En el inc. segundo, "5º de la presente ley" por "241". inc. primero, "85%" por "ochenta y cinco por ciento". inc. segundo, "los correspondientes sueldos y salarios en virtud de las leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo" por "las remuneraciones en virtud de las leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo, o fallos arbitrales que pongan

## INFORME TÉCNICO

266	31	término a un proceso de negociación colectiva". inc. segundo, "52" por "cincuenta y dos". inc. tercero, "52" y "104" por "cincuenta y dos" "ciento cuatro".
267	32	-----
268	33	inc. segundo, "Jefe del área respectiva del Servicio Nacional de Salud" por "presidente de la respectiva comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del correspondiente Servicio de Salud".
269	34	"15%" y "70%" por "quince por ciento" y "setenta por ciento".
270	35	inc. primero, "15%" por "quince por ciento", "40%" por "cuarenta por ciento", "15" por "quince", "Reglamento" por "reglamento." inc. segundo, "medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago" por "cinco centésimos de un ingreso mínimo".
271	36	"30" por "treinta", "30 de esta ley" por "265".
272	37	"35" por "270".
273	38	"40%" por "cuarenta por ciento", "70%" por "setenta por ciento", inc. segundo "70%" por "setenta por ciento", "35%" por "treinta y cinco por ciento".
274	39	inc. primero, "permanentemente" por "permanente", "70%" por "setenta por ciento". inc. segundo, "70%" por "setenta por ciento".

## INFORME TÉCNICO

275	40	inc. segundo, "30%" por "treinta por ciento".
276	41	inc. primero, "5%" por "cinco por ciento".
		Inc. segundo, "50%, 100% o 140%" por "cincuenta por ciento, cien por ciento o ciento cuarenta por ciento".
277	42	-----
278	43	-----
279	44	inc. primero, "45" por "cuarenta y cinco" y "50%" por "cincuenta por ciento". inc. segundo, "45" por "cuarenta y cinco". inc. tercero, "contrajera" por "contrajere".
280	45	inc. primero, "30%" por "treinta por ciento".
281	46	-----
282	47	"18" por "dieciocho", "23" por "veintitrés", "20%" por "veinte por ciento".
283	48	inc. segundo, "cumplieran" por "cumplan" y "18" por "dieciocho".
284	49	inc. primero, "50%" por "cincuenta por ciento". Inc. segundo, "Reglamento" por "reglamento".
285	50	inc. primero, se ha instalado una coma entre las palabras "exceder" y "en" y "100%" por "cien por ciento".
285	88	"ley" por "capítulo".
287	89	"ley" por "capítulo".
288	52	Se elimina la frase, "y cuota mortuoria" y "y previsión", "ley" por "capítulo". Se agregan tres incisos del siguiente tenor: "Las prestaciones de pensión que establece este capítulo son compatibles con

## INFORME TÉCNICO

		las que contemplan los diversos regímenes previsionales".
		"No obstante lo anterior, si la adición de las pensiones excediere de la cantidad que corresponde a dos pensiones mínimas de las señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 26 de la ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalgan a dicho límite".
		"El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tal circunstancia, otorgarse el que resultare mayor".
289	53	inc. segundo, "80%" por "ochenta por ciento", "26 y 41" por "261 y 276".
		inc. tercero, "60" por "sesenta", 100% por "cien por ciento".
290	54	-----
291	55	-----
292	56	inc. primero, "ley" por "capítulo".
293	57	inc. primero, se elimina la frase "desde la fecha de vigencia de esta ley" y las comas con que se inicia y termina dicha frase.
294	58	inc. primero, "Mutualidades" por "mutualidades". inc. segundo, "Mutualidades" por "mutualidades",

## INFORME TÉCNICO

		"de" por "regulado en" y "ley" por "capítulo".
295	59	"salario o renta" por "ingreso".
296	60	inc. segundo, "Mutualidades" por "mutualidades".
		inc. tercero, "Mutualidades" por "mutualidades".
297	61	inc. primero, se elimina la letra "a" que aparece entre las palabras "procederá" y "hacer"
298	62	-----
299	63	-----
300	64	-----
301	65	inc. primero, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según proceda".
		inc. segundo, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda".
		inc. tercero, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o el Servicio de Salud del Ambiente, según proceda".
302	66	inc. primero, "25" por "veinticinco".
		Nº 1 a 5, se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
		inc. quinto, "30" por "treinta".
		inc. sexto, "68" por "304".
		inc. séptimo, "162-A" por "99".
303	67	El artículo termina con la palabra "proporcionado" eliminándose el resto por estimarse incompatible con las



## INFORME TÉCNICO

		normas que sobre la misma materia contiene el decreto ley N° 2.200, de 1978, según la doctrina vigente de la Superintendencia de Seguridad Social.
304	68	inc. primero, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda. inc. segundo, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda y "en la presente ley" por "el presente capítulo". inc. cuarto, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda.
305	69	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida de dos puntos o punto y coma.
306	70	inc. primero, "68" por "304".
307	71	inc. tercero, se agrega la palabra "sus" entre "que" y "trabajadores", eliminándose la palabra "suyos" que sigue a "trabajadores".
308	72	inc. primero, "la presente ley" por "el presente capítulo". inc. segundo, se eliminan "deben", "siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago" por "un mil quinientos cincuenta y nueve y

## INFORME TÉCNICO

		veintinueve centésimos de ingresos mínimos".
		En las letras a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
		En la letra d) "66" por "302".
		inc. cuarto, "Servicio Nacional de Salud" por "Fondo Nacional de Salud" y "Reglamento por "reglamento".
309	73	"Reglamento" por "reglamento".
310	74	"Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud".
311	75	"72" por "308", "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud".
312	76	inc. segundo, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud".
		inc. tercero, "Servicio Nacional de Salud" por "respectivo Servicio de Salud" y "Reglamento" por "reglamento".
313	77	inc. primero "90" por "noventa" y "Mutualidades" por "mutualidades".
		inc. segundo "30" por "treinta".
		tercero "90" por "noventa".
314	78	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida de dos puntos o punto y coma.
		En la letra a) "del Servicio Nacional de Salud" por "del Sistema Nacional de Servicios de Salud".
		inc. segundo, "Reglamento" por "reglamento".
		inc. tercero, "Reglamento" por "reglamento".

## INFORME TÉCNICO

decreto ley N° 2.756, de 1979

315	1º	-----
316	2º	inc. primero, "prescriban la ley" por "prescribe este capítulo", se agrega la palabra "establezcan", "en la presente ley" por "en este capítulo" y "ésta" por "este".
317	3º	inc. primero, "1º" por "315", "la ley" por "este capítulo".
318	4º	-----
319	5º	En las letras a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.  inc. cuarto, "eventuales" por "transitorios". inc. quinto, "3º de la presente ley" por "317".
320	72	"6" por "seis".
321	74	"Esta ley" por "Este capítulo", Administración" por "administración".
322	76	"esta ley" por "este capítulo", "Ministro de Fe" por "ministro de fe" y se agrega "los inspectores del trabajo".
323	77	"presente ley" por "presente capítulo".
324	6º	En los N°s 1 al 6 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma". En el 6º, "comités paritarios" por "Comités Paritarios".
325	7º	-----
326	8º	-----
327	9º	inc. primero, "esta ley" por "este capítulo".

## INFORME TÉCNICO

328	10	inc. primero, "25" por "veinticinco", "10%" por "diez por ciento". inc. segundo, "25" por "veinticinco", "40%" por "cuarenta por ciento". inc. tercero, "250" por "doscientos cincuenta". inc. cuarto, "25" por "veinticinco", "50%" por "cincuenta por ciento"
329	11	"5" por "319".
330	12	inc. primero, "10 y 11" por "328 y 329".
331	13	-----
332	14	inc. primero, "13" por "331" inc. segundo, "90" por "noventa", "por la ley" "por este capítulo". inc. tercero, "60" por "sesenta", "Tribunal del Trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo".
333	15	inc. primero, "28" por "347". Inc. segundo, "13" por "331".
334	16	-----
335	17	inc. primero, "por la ley" por "por las disposiciones de este capítulo".
336	18	-----
337	19	inc. segundo, "14 y 17" por "332 y 335".
338	20	inc. primero, "25 a 249" por "veinticinco a doscientos cuarenta y nueve". inc. segundo, "25" por "veinticinco", "esta ley por "este capítulo". inc. sexto, "21" por "339", "28, 36, 37 y 37A" por "347 355, 356 y 357".
339	21	En los N° 1 a 7 se inicia con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En el N° 1, "21" por "veintiún".

## INFORME TÉCNICO

340	22	-----
341	23	inc. primero, "que la ley" por "que este capítulo". inc. cuarto, "90" por "noventa". inc. quinto, "Tribunal del Trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo" y "5" por "cinco". inc. sexto, "14" por "332". inc. séptimo "90" por noventa".
342	23A	inc. primero, "28" por "347". inc. cuarto, "35" por "354".
343	24	"12" por "330"
344	25	"en la presente ley" por "en este capítulo" y "25" por "veinticinco".
345	26	inc. primero, "90" por "noventa" y "12" por "330". inc. tercero, "20" por "338".
346	27	inc. primero, "31" por "350", "tribunal" por "Tribunal" y "a la ley" por "este capítulo".
347	28	inc. primero, "22 del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "164", "tribunal" por "Tribunal" "52" por "389". inc. segundo, "12 del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "12".
348	29	"15 del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "156".
349	30	"20" por "338"
350	31	inc. segundo, "90" por "noventa". inc. tercero, "20%" por "veinte por ciento" y "2" por "dos".
351	32	-----
352	33	-----
353	34	-----
354	35	-----
355	36	-----
356	37	En las letras a) y b) se inicia la frase con

## INFORME TÉCNICO

		minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra a), "6" por "seis", "67" por "382". inc. segundo, "diez" por "diez". -----
357	37-A	
358	37-B	inc. primero, "37 y 37-A" por "356 y 357". inc. segundo, "36, 37 y 37-A" por "355, 356 y 357".
359	38	inc. segundo, "Presidente o el Secretario" por "presidente o el secretario".
360	39	inc. tercero, "Presidente" por "presidente", "Directorio" por "directorio" "10%" por "diez por ciento". -----
361	40	-----
362	41	-----
363	42	-----
364	43	-----
365	44	inc. tercero, "juzgado civil" por "Juzgado de Letras del Trabajo". inc. sexto, "de la ley N°14.972" por "del título IV del capítulo I del libro IV de este Código". -----
366	45	
367	46	inc. segundo, "47" por "368".
368	47	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o coma. inc. quinto, "interempresa" por "interempresas" inc. sexto, se elimina la palabra "también".
369	48	inc. segundo, "10" por "328".
370	49	inc. primero, "250" por "doscientos cincuenta". inc. quinto, "Comisión Revisora de Cuentas" por "comisión revisora de cuentas".
371	50	inc. segundo, "servicio" por

## INFORME TÉCNICO

		"Servicio", "30" por "treinta" y "70" por "394". -----
372	51	
373	57	"20" por "veinte", "esta ley" por "este capítulo".
374	58	"20" por "veinte", "a la ley" por "este capítulo". -----
375	59	
376	60	inc. quinto, "14" por "332". -----
377	61	
378	62	inc. primero, "60" por "376". inc. segundo, "Ministro de Fe" por "ministro de fe".
379	64	"12, 13, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 27, 29, 31, 32, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 54 y 56" por "330, 331 332, 335, 336, 337, 339, 340, 341, 343, 346, 348, 350, 353, 354, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 369, 371, 372, 389, 390, 391 y 392". Se eliminó la referencia al artículo 55 por estar derogado por la ley N° 18.464. -----
380	65	
381	66	
382	67	inc. primero, "36" por "355" y "6" por "seis".
383	68	inc. segundo, "Comisión Revisora de Cuentas" por "comisión revisora de cuentas".
 <u>Decreto ley N° 2.758, de 1979,</u>		
384	66	En las letras a) a e) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma, sustituyéndose, a la vez los puntos finales de estas letras por un punto y coma.
385	68	En las letras a) a d) se inicia la frase con minuscula por

## INFORME TÉCNICO

		estar precedida por dos puntos o punto y coma, sustituyéndose, a la vez los puntos finales de estas letras por un punto y coma. En la letra a), "a los artículos precedentes" Por "el artículo precedente".
386	70	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma, sustituyéndose, a la vez el punto final de la letra a) por un punto y coma.
387	71	inc. primero, "66 a 70" por "384, 385 y 386". inc. segundo, "la letra C) del párrafo II, del Título I del Libro Cuarto del Código del Trabajo" por "el capítulo primero del libro IV de este Código", "tribunal" por "Tribunal".
388	72	inc. primero, "66 a 70" por "384, 385 y 386". inc. segundo, "apoderado del empleador, dirigente sindical o miembro de la Comisión Negociadora" por "dirigente sindical".
<u>Decreto ley N° 2.756, de 1979.</u>		
389	52	En las letras a) a f) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra a), "31" por "350".
390	53	-----
391	54	inc. primero, "un Ministro de Corte del Trabajo o Ministro de Corte de Apelaciones, según



## INFORME TÉCNICO

		corresponda" por "un Ministro de Corte de Apelaciones".
		inc. segundo, "15" por "quince".
392	56	inc. primero, se agrega "la" entre "establezca y disolución".
393	69	-----
394	70	inc. primero "esta ley" por "este capítulo".
		inc. segundo, "Tribunal del Trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo", "la ley N° 14.972" por "el título IV del capítulo I del libro IV".
395	71	inc. primero, "Marzo" por "marzo" y "Abril" por "abril".
<u>Decreto ley N° 2.200, de 1978.</u>		
TITULO XI		
396	123	"Del delegado de personal" por "Del delegado del personal".
		inc. primero, "10 del decreto ley N° 2.756, de 1979" por "328", "de personal" por "del personal"
		inc. tercero, "de personal" por "del personal", "22" por "164".
<u>Decreto ley N° 2.758, de 1979.</u>		
397	1°	"esta ley" por "este capítulo".
398	2°	-----
399	3°	inc. segundo, "Administración" por "administración".
		Se agrega, además, "en el Banco Central de Chile, en la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financiera y en la Caja Central de Ahorros y Préstamos" según decreto ley N°2.873, de 1979.
400	4°	"esta ley" por "este capítulo"

## INFORME TÉCNICO

401	5°	inc. primero, "Comisiones Negociadoras" por "comisiones negociadoras". En los N° 1 y 2 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos y coma. En el N° 2, "N° 194, de 1973" por "N° 3.607, de 1981". inc. segundo, "decisionales" por "decisorias", inc. cuarto, "Tribunal del Trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo".
402	6°	En las letra a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida de dos puntos o coma. inc. tercero, "esta ley" por "este capítulo". inc. cuarto, "Julio" por "julio".
403	7°	-----
404	8°	-----
405	9°	inc. primero, "esta ley" por "este capítulo"
406	10	-----
407	11	inc. primero, "especie" por "especies".
408	12	En los N° 1 a 8 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma, sustituyéndose los puntos finales de esos números por punto y coma. inc. segundo, "esta ley" por "este capítulo". inc. tercero, "tribunales del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo".
409	79	"esta ley" por "este capítulo".
410	80	Se sustituye el artículo, remitiéndose al artículo 322 del Código, es decir, al artículo 76 del decreto ley N° 2.756, de 1979.

## INFORME TÉCNICO

411	83	inc. tercero, "esta ley" por "este capítulo" y "esta 4°, 5°, 11 y 12" por "400, 401, 407 y 408".
412	13	inc. segundo, "empresas" por "empresa", "10%" por "diez por ciento", "25" por "veinticinco". inc. tercero, "40%" por "cuarenta por ciento", "25" por "veinticinco". inc. cuarto, "25" por "veinticinco", "50%" por "cincuenta por ciento", "8" por "ocho". inc. quinto, "250" por "doscientos cincuenta".
413	13-A	inciso primero, "esta ley" por "este capítulo".
414	13-B	"Párrafos" por "párrafos", "Título" por "título", "esta ley" por "este capítulo", "que en ella" por "que en éste".
415	14	inc. tercero, "de esta ley" por "de este capítulo".
416	15	-----
417	16	inc. segundo, "esta ley" por "este capítulo".
418	17	inc. primero, "30" por "treinta", "en esta ley" por "en este capítulo". inc. segundo, "esta ley" por "este capítulo".
419	18	"15" por "416", "19, de esta ley" por "420".
420	19	inc. primero, "45" por "cuarenta y cinco", "40" por "cuarenta", "30 y 25" por "treinta y veinticinco".
421	20	inc. primero, "5" por "cinco". inc. segundo, "2" por "dos", "4, del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "4".
422	21	En los N° 1 a 4 se inicia la frase con minúscula por estar

## INFORME TÉCNICO

423

22

precedida por dos puntos o punto y coma, sustituyéndose, a la vez los puntos finales de esos N° por punto y coma.  
En el N° 1, "22-A" por "424".  
En el N° 4, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".  
inc. segundo, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".  
inc. primero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".  
Se sustituyen los dos puntos con que termina el inciso primero por un punto final.  
inc. segundo, "Comisión Negociadora" y "Comisión" por "comisión negociadora" y "comisión".  
inc. tercero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".  
En las letra a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma y además se sustituyen los puntos finales por punto y coma.  
En la letra a) "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".  
En la letra b) "Comisión Negociadora", "250" y "1000" por "comisión negociadora", "doscientos cincuenta" y "mil".  
En la letra c) "Comisión Negociadora", "250" y por "comisión negociadora", "doscientos cincuenta".  
En la letra d) "Comisión

## INFORME TÉCNICO

		Negociadora", por "comisión negociadora".
424	22-A	inc. primero, "12 N° 5" por "408 N°5".
425	23	inc. primero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
		inc. segundo, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
426	24	"Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
427	25	inc. primero, "30" por "treinta".
428	26	inc. segundo, "10" por "diez", "15" por quince", "250" por "doscientos cincuenta".
429	27	inc. primero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora", "5" por "cinco" y "Comisión" por "comisión".
		inc. segundo, "Comisión" por "comisión" y "20" por "421".
430	28	inc. primero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora", "de la presente ley" por "del presente capítulo".
		inc. tercero, "1000" por "mil".
		inc. sexto, "12 de esta ley" por "408".
431	29	inc. segundo, "la ley N° 14.972" por "el título IV del capítulo primero del libro IV de este Código".
		Inc. tercero, "26" por "428".
432	30	inc. tercero, "5" por "cinco"
433	31	En los N° 1 a 4 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma y además sustituyéndose los puntos finales por punto y coma.

## INFORME TÉCNICO

434	32	-----
435	6° D.L. 2.200	Artículo 6° del decreto ley N° 2.200, de 1978, fraccionado e interpretado en lo pertinente en este libro del Código. inc. segundo, "10 de esta ley" por "10". Se deroga inciso sexto del artículo 6° del decreto ley N° 2.200, de 1978, el que se reproducirá, modificado, más adelante.
436	33	inc. primero, "tribunales del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo inc. segundo, "la ley N°14.972" por "del título IV del capítulo primero del libro IV de este Código".
437	6° D.L.2.200	artículo nuevo basado en el actual inciso sexto del artículo 6° del decreto ley N° 2.200, de 1978.
438	34	-----
439	35	inc. primero, "10" por "diez".
440	36	"arbitrajes" por "arbitraje".
441	37	inc. primero "5" por "cinco".
442	38	inc. primero "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora" y "49" por "455".
443	16 D.L. 2.977	Este artículo se ha adecuado a la incorporación del decreto ley N° 2.977, de 1979 como título al libro III del Código.
444	39	inc. primero, "de esta ley" por "del título X de este capítulo".
445	17 D.L. 2.977	inc. primero "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora". inc. sexto, "11" por "492". inc. octavo, "5" por "497".
446	42	inc. primero, "39" por "444"-

## INFORME TÉCNICO

			inc. segundo, "Inspector del Trabajo al Secretario" por "inspector del trabajo al secretario".
			inc. cuarto, "30" por "treinta", "10" por "diez".
447	43		-----
448	44		inc. segundo, en las letras a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra b) se sustituye el punto final por punto y coma.
			inc. tercero, "Tribunal Arbitral" por "tribunal arbitral"
449	45 salvo inc. 4° y 5°, inc. 1° y 2° del art. 18 e inc. 1° del art. 19 del D.L. 2.977.	i	inc. segundo, "Tribunal Arbitral" por "tribunal arbitral".
			nc. tercero, se elimina la frase "a que se refiere el artículo 45 del decreto ley N° 2.758, de 1979".
			inc. sexto, "42, 43 y 44" por "446, 447 y 448".
450	inc. 4° art. 45, inc. 2° y 3° art. 19 D.L. 2.977 e inc. 5° art. 45 D.L. 2.758.		inc. primero, "30" por "treinta".
451	47		inc. primero, "3000" por "tres mil", "Tribunal Arbitral" por "tribunal arbitral", "Tribunal" por "tribunal", "5" por "cinco".
			inc. segundo, "39" por "444".
452	inc. 1° art. 48 D.L. 2.758, art. 18 inc. final y art. 20 D.L. 2.977		Se sustituye por el siguiente: "El conocimiento, resolución y apelación del arbitraje a que se refiere el artículo precedente se sujetará, en lo que correspondiere a los artículos 448, 449 y 450".
453	inc. 2° art. 48		"32" por "434".

INFORME TÉCNICO

454	46	-----
455	49	inc. segundo, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora" inc. cuarto, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
456	50	En las letras a) a c) se inicia la frase con minuscúla por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra b) se sustituye el punto final por un punto y coma. inc. segundo, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora". inc. tercero, "49" por "455". inc. quinto, "esta ley" por "este capítulo", "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
457	51	-----
458	52	inc. segundo, "49" por "cuarenta y nueve".
459	53	inc. primero, "5" por "cinco". inc. segundo, se agregó una coma, después de la palabra "consecuencia", "49" por "455".
460	54	inc. primero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora", "23" por "425", "10%" por "diez por ciento". inc. tercero, "50 y 51" por "456 y 457", "250" por "doscientos cincuenta".
461	55	inc. quinto, "5" por "401"
462	56	"50%" por "cincuenta por ciento"
463	57	-----
464	58	-----
465	59	-----



## INFORME TÉCNICO

466	60	inc. primero, "30" por "treinta". inc. cuarto, "49" por "455".
467	61	inc. quinto, "19" por "420". inc. primero, "20%" por "veinte por ciento". "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora" y "comisión". inc. segundo, "24" por "veinticuatro", "250" por "doscientos cincuenta" y "Ministro de Fe" por "ministro de fe". inc. tercero, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
468	62	inc. primero, "60" por "sesenta".
469	63	inc. segundo, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora" y "24" por "veinticuatro". inc. tercero, "Juzgado del Trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo" y "tribunal" por "Tribunal".
470	64	inc. quinto, "5" por "cinco". inc. primero, "222 del decreto ley 2.200, de 1978", por "164", "60" por "sesenta".
471	65	inc. primero, "6" por "402", "90" por "noventa". inc. segundo, "esta ley" por "este capítulo".
472	82	inc. cuarto, "Fisco" por "fisco". En las letras a) a f) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma y en la letra b) se sustituye el punto final por punto y coma. En la letra a), "53 de esta ley" por "459". En la letra b), "de esta ley" por

## INFORME TÉCNICO

473	67	<p>“de este capítulo”,  “51” por “457”.  Inc. 2º letra b) “Comisión  Negociadora” por  “comisión negociadora”-  inc. 3º letra b) “Comisión  Negociadora” por  “comisión negociadora”,  “Comisión” por “comisión”.  “52” por “458”.  inc. 4º letra b), “Comisión  Negociadora” por  “comisión negociadora”  Letra c) inciso segundo,  “Comisión Negociadora”  por “comisión negociadora”  inc. 3º letra c), “60 y 62 de  esta ley” por “466 y 468”.  inc. 1º letra d), “58 de esta  ley” por 464”.  inc. 2º letra d), “57” por “463”  y “62” por “468”.  En la letra e), “63” por “469”,  “Comisión  Negociadora” por “comisión  negociadora”, “74” por “478”.  inc. 1º letra f), “esta ley” por  “este capítulo”.  inc. primero, se elimina la  palabra “también”.  inc. segundo, se sustituye  “incurrer” por “incurren”.  En la letra a) a e) se inicia la  frase con minúscula por  estar precedida por dos puntos  o punto y coma,  sustituyéndose los puntos  finales de estas letras por  punto y coma.  En la letra a), “esta ley” por  “este capítulo”.  En la letra e), “56 de esta ley”  por “462”.</p>
474	69	<p>En la letra a) a c) se inicia la  frase con minúscula por  estar precedida por dos puntos</p>

## INFORME TÉCNICO

		o punto y coma, sustituyéndose en dichas letras el punto final por punto y coma.
475	71	inc. primero, "66 a 70" por "473 a 474". inc. segundo, "tribunales del trabajo con sujeción a las normas establecidas en la letra c) del Párrafo II del Título I del Libro IV del Código del Trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el capítulo I del libro IV de este Código", "tribunal" por "Tribunal".
476	72	inc. primero, "66 a 70" por "473 a 474". inc. segundo, se elimina "dirigente sindical" y "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
477	73	"de esta ley" por "de este capítulo", "el tribunal del trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo" y "tribunales" por "Tribunales".
478	74	inc. primero, "5" y "63" por "401" y "469". inc. cuarto, "Comisión Negociadora" por "comisión negociadora".
479	75	"tribunal" por "Tribunal" y "63" por "469".
480	76	inc. primero, "artículo 31 N° 4, de esta ley" por "artículo N° 433 N° 4". En la letra a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra b), "Título VIII del Libro III" por "título

## INFORME TÉCNICO

		VIII del libro III. En la letra d) "Corte del Trabajo respectiva, en conformidad con las normas del Código del Trabajo" por "Corte respectiva, en conformidad con las normas del capítulo primero del libro IV de este Código".
481	77	"tribunal del trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo".
482	78	"tribunal del trabajo" por "Juzgado de Letras del Trabajo", "esta ley" por "este capítulo", "en el Título I del Libro IV del Código del Trabajo" por "capítulo primero del libro IV de este Código".
483	inc. 1° art. 40 D.L. 2.758, inc. 2° art. 1° D.L. 2.977	artículos refundidos: "Existirá una nómina nacional de árbitros o cuerpo arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este capítulo".
484	inc. 1° y 2° art. 40 D.L. 2.758.	artículo nuevo: "El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será determinado por el Presidente de la República, quien sólo podrá aumentarlo. "Corresponderá también al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar".
485	3° D.L. 2.977	-----
486	inc. 3° art. 40 D.L. 2.758.	-----
487	art. 41 D.L. 2.758	artículos refundidos.

## INFORME TÉCNICO

	y art. 4° D.L. 2.977.	
488	2° D.L. 2.977	"5° de la presente ley" por "497".
489	8° D.L. 2.977	inc. segundo, "Nómina Nacional de Árbitros" por "nómina nacional de árbitros".
490	9° D.L. 2.977	-----
491	10 D.L. 2.977	inc. primero, "25%" por "veinticinco por ciento".
492	11 D.L. 2.977	En la letra a) a g) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra c), "Nómina Nacional" por "nómina nacional". En la letra e), "5" por "497". En la letra f), "Secretario Ejecutivo" por "secretario ejecutivo"
493	12 D.L. 2.977	-----
494	13 D.L. 2.977	inc. 3° "de esta ley" por "de este título".
495	14 D.L. 2.977	inc. primero, "artículo 40 del decreto ley N° 2.758, de 1979, y 8° de la presente ley" por "artículos 484 y 489", "10 días" por "diez días", "Nómina Nacional de Árbitros" por "nómina nacional de árbitros", "30 días" por "treinta días".
496	15 D.L. 2977	inc. primero, "Presidente" por "presidente"
497	5° D.L. 2977	En la letra a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra a) "artículo precedente y en el artículo 41 del decreto ley N° 2.758, de 1979" por "artículo 487". inc. segundo, "Secretario Ejecutivo" por

## INFORME TÉCNICO

		"secretario ejecutivo". -----
498	6° D.L. 2977	
499	2° D.L. 2977	inc. primero, "5°" por "497", "Nómina Nacional de Árbitros" por "nómina nacional de árbitros". -----
500	81 D.L. 2.758	
<u>Ley 18.510</u>		
501	1°	"juzgados de letras" por "Juzgados de Letras".
502	58	inc. primero, "juzgado de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo". inc. segundo, "juzgado de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo". inc. tercero, "juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo". inc. cuarto, "juzgados" por "Juzgados", "tribunales" por "Tribunales", "jueces de letras" por "Jueces de Letras", "en esta ley" por "en este capítulo".
503	62	"juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo", "jueces" por "Jueces", "tribunales" por "Tribunales".
504	63	"jueces a cargo de juzgados de letras del trabajo" por "Jueces a cargo de Juzgados de Letra del Trabajo", "jueces de letra en lo civil" por "Jueces de Letras en lo Civil", "juzgados" por "Juzgados", "jueces" por "Jueces".

## INFORME TÉCNICO

505	64	"juzgados" por "Juzgados".
506	65	"juzgados" por "Juzgados", "juez" por "Juez", "juez de letras en lo civil" por "Juez de Letras en lo Civil".
507	66	"juzgado de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo", "tribunal" por "Tribunal", "juez" por "Juez".
508	2°	inc. primero, "juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo" En la letra a) a f) se inicia la frase con minuscúla por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra b), "juzgados de letras" por "Juzgados de Letras" En la letra f), "juzgados de letras" por "Juzgados de Letras".
509	3°	"juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo", "juzgados de letras en lo civil" por "Juzgados de Letras en lo Civil", "juez" por "Juez".
510	4°	"juez" por "Juez".
511	5°	-----
512	70	inc. primero, "juzgados del trabajo" por "Juzgados del Trabajo", "juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo". inc. segundo, se agregará después de "Código del Trabajo" la frase: "entendiéndose por tal el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del

## INFORME TÉCNICO

513	6°	Ministerio de Bienestar Social. "esta ley" por "este capítulo".
514	7°	"Libros" por "libros".
515	8°	-----
516	9°	inc. primero, "juzgados de letras del trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo". inc. segundo, "juzgados" por "Juzgados". inc. tercero, "juzgados" por "Juzgados".
517	10	inc. primero, "esta ley" por "este capítulo".
518	11	inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal", "jueces" por "Jueces".
519	12	inc. tercero, "juez" por "Juez", "artículo 15" por "artículo 522".
520	13	-----
521	14	inc. primero, "juez" por "Juez", "tribunal" por "Tribunal", "primeros" por "primero".
522	15	inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal"
523	16	inc. tercero, "11" por "518". inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal". Inc. tercero, "14" por "521". inc. cuarto, "tribunal" por "Tribunal".
524	17	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal". inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal".
525	18	"juez" por "Juez".
526	19	-----
527	20	En los números 1 a 5 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En el N° 1, "tribunal" por "Tribunal".



## INFORME TÉCNICO

		En el N° 3, "y oficio" por "u oficio".
		En el N° 5, "tribunal" por "Tribunal".
528	21	En los N° 1 a 4 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
		En el N° 1, "tribunal" por "Tribunal".
		En el N° 4, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. cuarto, "tribunal" por "Tribunal", "20" por "527".
529	22	"21" por "528".
530	23	"tribunal" por "Tribunal".
531	24	inc. primero, "juez" por "Juez".
		inc. segundo, "juez" por "Juez".
		inc. tercero, "juez" por "Juez", "tribunal" por "Tribunal".
532	25	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal".
533	26	"tribunal" por "Tribunal".
534	27	inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. tercero, "tribunal" por "Tribunal", "11" por "518".
535	28	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
536	29	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
537	30	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. tercero, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. cuarto, "tribunal" por "Tribunal".
538	31	inc. primero, "26" por "533", "tribunal" por "Tribunal".
		inc. tercero, "tribunal" por "Tribunal".
539	32	inc. primero, "52" por "559".
		inc. tercero, "16" por "523".
540	33	inc. primero, "juez" por "Juez".

## INFORME TÉCNICO

541	34	inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal".
542	35	"tribunal" por "Tribunal".
543	36	-----
544	37	-----
545	38	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
546	39	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal". inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal". inc. tercero, "tribunal" por "Tribunal".
547	40	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
548	41	"tribunal" por "Tribunal".
549	42	inc. segundo, "tribunal" por "Tribunal".
550	43	En los N° 1 a 8 se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En el N° 3 se sustituye los dos puntos por punto y coma. En el N° 7, "tribunal" por "Tribunal". En el N° 8, "tribunal" por "Tribunal".
551	44	En las letras a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En el inc. primero, "Título XIX del Libro I" por "título XIX del libro I". En la letra a), "tribunal" por "Tribunal". En la letra b), "11" por "518". En la letra d), "tribunal" por "Tribunal" y "juez" por "Juez".
552	45	"Título I y II del Libro III" por "título I y II del libro III".
553	46	-----
554	47	-----
555	48	-----
556	49	-----

## INFORME TÉCNICO

557	50	-----
558	51	-----
559	52	-----
560	53	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal" y "designados" por "designado".
561	54	"tribunal" por "Tribunal".
562	55	-----
563	56	inc. primero, "tribunal" por "Tribunal".
		inc. tercero, "43 de la presente ley" por "550",
		"tribunal" por "Tribunal".
564	57	inc. tercero, "tribunal" por "Tribunal".
565	único D.L. 2.201	"Tribunales del Trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo", "Inspectores del Trabajo" por "inspectores del trabajo" y "las existencias" por "la existencia".
566	art. 2° ley 14.972	inc. primero, "Inspectores" por "inspectores".
		inc. segundo, "art. 4° del decreto ley N° 2.200, de 1978" por "artículo 4°".
		inc. tercero, "Juez del Trabajo" por "Juez de Letras del Trabajo", se agrega, días "corridos".
		inc. cuarto, "Juzgados del Trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo".
		Se agrega un nuevo inciso sexto: "Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la letra p) del artículo 572".
567	3° Ley 14.972	"Jefe Superior del Servicio" por "Jefe superior del Servicio"
		<u>decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967.</u>
568	1° D.F.L. N° 2,	inc. primero, refundido: "La

## INFORME TÉCNICO

	2° D.L. 3.551 y 76 ley 18.482	Dirección del Trabajo es una institución autónoma, de carácter técnico, con personalidad jurídica, de duración indefinida, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con éste a través de la Subsecretaría del Trabajo". En las letras a) a f) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra e) se elimina "y de conciliación".
569	2°	"este decreto con fuerza de ley" por "este capítulo".
570	3°	"este decreto con fuerza de ley" por "este capítulo".
571	4°	En los N° 1 y 2 y sus respectivas letras se escriben con minúscula por estar precedida por dos punto o punto y coma.
572	5°	En las letras a) a p) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra b), "Organismos Fiscales" por "organismos fiscales". En la letra k), "señala" por "señale". En la letra m), "Memoria Anual" por "Memoria anual". En la letra ñ), "Derecho Público o Privado" por "derecho público o privado". En la letra p), "esta ley u otras" por "este capítulo u otras leyes".
573	6°	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por

## INFORME TÉCNICO

		estar precedida por dos puntos o punto y coma.
574	7°	“Reglamento Orgánico General” por “reglamento Orgánico general”.
575	8°	En las letras a) y d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
576	9°	En las letras a) y d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. Las letras a) y g) se eliminan. En la nueva letra a) se elimina “y actas de avenimiento”. En la nueva letra c) se elimina “y de los arbitrajes”. En la nueva letra d) se agrega después de “convenios”, o “contratos colectivos y fallos arbitrales”.
577	10	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra a), “Derecho Laboral” por “derecho laboral”. En la letra c), “Registro Nacional de Sindicatos” por “registro nacional de sindicatos”.
578	11	En las letras a) a e) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma. En la letra a), se elimina “a la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, a las Comisiones Mixtas de Sueldos y demás organismos de su dependencia”. En la letra b), “Derecho Laboral” por “derecho

## INFORME TÉCNICO

		laboral".
		En la letra e), "Biblioteca" por "biblioteca".
579	12	En las letras a) a g) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
		En la letra a), "Reglamento Orgánico General" por "reglamento orgánico general". "Jefe Superior" por "jefe superior".
580	13	
581	14	En las letras a), b) y c) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
582	15	En las letras a) a d) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
583	16	En las letras a) y b) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
584	17	En las letras a) a e) se inicia la frase con minúscula por estar precedida por dos puntos o punto y coma.
		En la letra e), "Autoridades" por "autoridades".
585	18	Se elimina "Departamentales".
586	19	-----
587	20	"Los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunes" por "Los inspectores provinciales y comunales".
588	21	"Reglamento Orgánico General" por "reglamento orgánico general".
589	22	inc. segundo, "Reglamento Orgánico General" por "reglamento orgánico general".
590	23	inc. primero, "Inspector del

## INFORME TÉCNICO

		Trabajo" por "inspector del trabajo". inc. segundo, "Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo".
591	24	"Inspectores" por "inspectores".
592	25	Se elimina "patrones o". inc. primero, "tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A" por "sesenta y seis centésimos de un ingreso mínimo a veintiséis y sesenta y tres centésimos de ingresos mínimos". "Inspector" por "inspector". inc. segundo, se elimina "patrón o", "Inspectores del Trabajo" por "inspectores del trabajo". inc. tercero, se elimina "patrón o".
593	26	"Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo"
594	27	"Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo", "Jefe" por "jefe".
595	28	"Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo"
596	29	-----
597	30	"uno a cinco sueldos vitales mensuales, escala A del departamento de Santiago" por "veintidós centésimos de un ingreso mínimo a uno y once centésimos de ingresos mínimos".
598	31	inc. primero, "patrones" se elimina.
599	32	"tres sueldos vitales mensuales, escala A del

## INFORME TÉCNICO

		departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales del mismo departamento" por "sesenta y seis centésimos de un ingreso mínimo",
600	33	"Inspector del Trabajo" por "inspector del trabajo". "decreto con fuerza de ley" por "capítulo". "2° de la ley N° 14.972" por "566".
601	34	"Inspectores del Trabajo" por "inspectores del trabajo", "Inspector" por "inspector".
602	35	-----
603	36	"Juzgados del Trabajo" por "Juzgados de Letras del Trabajo", "artículo 7° de la ley N° 16.455" "capítulo primero del libro IV de este Código".
604	37	-----
605	38	Se elimina "y patrones". "el sueldo o salario" por "la remuneración".
606	39	inc. primero, "a la presente ley" por "al presente capítulo". inc. segundo, "artículo 560 del Código del Trabajo, entendiéndose que la medida que contempla el inciso 3° de este 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 Art. 2° de la ley N° 14.972" por
"capítulo primero del		libro IV de este Código". inc. tercero, "artículo 70 de la



## INFORME TÉCNICO

		Ley sobre Colegio de Abogados" por "art. 2° de la ley N° 18.120".
607	40	inc. primero, "Trabajo" por "trabajo".
608	41	"inciso 1°" por "inciso primero".
609	42	inc. primero, "Inspectores del Trabajo" por "inspectores del trabajo".
		inc. segundo, "Jefe Superior" por "jefe superior".
610	43	inc. primero, "empleados u obreros" por "trabajadores".
611	44	inc. primero, "obreros y empleados" por "trabajadores"
612	45	"Inspectores" por "inspectores", "Inspectores del Trabajo" por "inspectores del trabajo".
613	46	Artículo nuevo: "El personal del Servicio se regirá por las normas que para las "Instituciones Fiscalizadoras" establece el decreto ley N° 3.551, de 1980".
	47	Se deroga.
	48	Se deroga.
	49	Se deroga.
	50	Se deroga.
	51	Se deroga.
	52	Se deroga.
614	53	-----
615	54	"Reglamento Orgánico General" por "reglamento orgánico general".
616	55	inc. primero, "Personal" por "personal". inc. segundo, se sustituye por: "El sistema de calificaciones se sujetará a lo dispuesto en el artículo 13 del decreto ley N°

## INFORME TÉCNICO

		3.551, de 1980".
56		Se deroga.
617	57 inc. 1°	-----
618	57 inc. 2°	"ella" por "la Escuela a que se refiere el artículo anterior" y "Reglamento Orgánico General" por "reglamento orgánico general".
	58	Se deroga.
	59	Se deroga.
	60	Se deroga.
619	62	"Revista Oficial" por "revista oficial". se elimina "debiendo consultarse los fondos en la Ley de Presupuestos".
620	165 D.L. 2.200	"a la presente ley" por "a este Código", "Unidades de Fomento" por "unidades de fomento". Se agrega la siguiente frase sustituyendo el punto final por una coma: "sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 22-a de la Ley N° 17.322"
621	164 D.L. 2.200	-----
622	163 D.L. 2.200, art. 79 ley 16.744	inc. primero, con las modificaciones siguientes: "los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años, contado desde la fecha en que se hicieron exigibles". inc. segundo, "esta ley" por "este Código". inc. tercero, "el derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirán en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagados". inc. cuarto, "Se exceptúan igualmente de lo

## INFORME TÉCNICO

		<p>dispuesto en los incisos primero y segundo las acciones y derechos para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las que prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada".</p> <p>inc. quinto, "tampoco se aplicarán los incisos primero y segundo respecto de las acciones y derechos que tengan un plazo especial de prescripción previsto en este Código o en sus leyes complementarias".</p>
623	163 inc. final D.L. 2.200, inc. 2° art. 79 Ley N° 16.744.	<p>inc. primero, "en este capítulo" por "en este Código".</p> <p>inc. segundo, "Con todo, la prescripción de las acciones y derechos para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales no correrá contra los menores de dieciséis años".</p>
624		artículo nuevo, derogación.
625		artículo nuevo.

ARTICULOS TRANSITORIOS

1°	1° transitorio D.L. 2.200	<p>inc. primero, "la presente ley no altera" por "Las disposiciones de este Código no alteran",</p> <p>50 de esta ley" por "40 de este</p>
----	------------------------------	--

## INFORME TÉCNICO

		Código".
2°	11 transitorio D.L. 2.200 y 5° transitorio Ley 18.018.	artículo refundido.
3°	inc.1° art. 12 transitorio	-----
4°	14 transitorio D.L. 2.200 y 4° transitorio ley 18.018.	artículo refundido
5°	1° 6° transitorio ley 18.018 y 1° transitorio ley 18.372, 17 del primitivo D.L. 2.200.	artículos refundidos
6°	11 transitorio Ley 18.018	-----
7°	2° transitorio ley 18.372	-----
8°	7° transitorio D.L. 2.758	"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, continuarán sujetándose a lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 19 de este último cuerpo legal.
9°	10 transitorio D.L. 2.758.	artículo nuevo.
10	11 transitorio D.L. 2.758.	-----
11	15 transitorio  D.L. 2.758.	inc. primero, "en conformidad a esta ley" por "en conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 2.758, de 1979".
12		artículo nuevo.

---

INFORME TÉCNICO

INDICE CODIGO DEL TRABAJO

TITULO PRELIMINAR

LIBRO I

Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral

CAPITULO PRIMERO

Del contrato individual de trabajo.

TITULO I

Normas generales

TITULO II

De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de las mujeres y de los menores.

TITULO III

De la nacionalidad de los trabajadores

TITULO IV

De la jornada de trabajo

- Párrafo 1. Jornada ordinaria de trabajo
- Párrafo 2. Horas extraordinarias
- Párrafo 3. Descanso dentro de la jornada
- Párrafo 4. Descanso semanal

TITULO V

De las remuneraciones

TITULO VI

De la protección a las remuneraciones

TITULO VII

Del feriado anual

---

INFORME TÉCNICO

TITULO VIII

De los contratos especiales

- Párrafo 1. Contrato de trabajadores de casa particular.
- Párrafo 2. Contrato de trabajadores agrícolas.
- Párrafo 3. Del contrato de aprendizaje

TITULO IX

De los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores eventuales.

- Párrafo 1. Normas generales.
- Párrafo 2. Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la marina mercante nacional.
- Párrafo 3. Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

TITULO X

Del reglamento interno

TITULO XI

Del servicio militar obligatorio

TITULO XII

De la terminación del contrato de trabajo

TITULO XIII

Del comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras

C A P I T U L O S E G U N D O

De la capacitación laboral y del empleo

TITULO PRELIMINAR

TITULO I

De la capacitación laboral

- Párrafo 1. Normas generales
- Párrafo 2. De la capacitación y su financiamiento

---

INFORME TÉCNICO

Párrafo 3. De la capacitación ocupacional efectuada por el Estado.

TITULO II

De la colocación.

TITULO III

Del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

L I B R O II

De la protección de los trabajadores y del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

CAPITULO I

De la protección de los trabajadores

TITULO I

Normas generales

TITULO II

De la protección a la maternidad

TITULO III

De las sillas en los establecimientos comerciales e industriales

CAPITULO II

Del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

TITULO I

Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

Párrafo 1. Obligatoriedad

Párrafo 2. Personas protegidas

Párrafo 3. Afiliación

TITULO II

Contingencias cubiertas

---

INFORME TÉCNICO

TITULO III

Administración

TITULO IV

Cotización y financiamiento

TITULO V

Prestaciones

- Párrafo 1. Definición
- Párrafo 2. Prestaciones médicas
- Párrafo 3. Prestaciones por incapacidad laboral
- Párrafo 4. Prestaciones por invalidez
- Párrafo 5. Prestaciones por supervivencia
- Párrafo 6. Normas generales

TITULO VI

Evaluación reevaluación y revisión de incapacidades

TITULO VII

Prevención de riesgos profesionales

TITULO VIII

Disposiciones finales

- Párrafo 1. Administración delegada
- Párrafo 2. Procedimiento y recursos

LIBRO III

De las organizaciones sindicales, del delegado del personal y de la negociación colectiva

CAPITULO PRIMERO

De las organizaciones sindicales

TITULO I



INFORME TÉCNICO

Disposiciones generales

TITULO II

De la constitución de los sindicatos

TITULO III

De los estatutos

TITULO IV

Del directorio

TITULO V

De las asambleas

TITULO VI

Del patrimonio sindical

TITULO VII

De las federaciones y confederaciones

TITULO VIII

De las prácticas desleales y de su sanción

TITULO IX

De la disolución de los sindicatos

TITULO X

De la fiscalización de las organizaciones sindicales y de las sanciones

CAPITULO SEGUNDO

Del delegado del personal

CAPITULO TERCERO

De la negociación colectiva

## INFORME TÉCNICO

### TITULO I

Normas generales

### TITULO II

De la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo.

Párrafo 1. De la presentación de los proyectos en empresas que no tengan contrato colectivo

Párrafo 2. De la presentación de los proyectos en empresas que tengan contrato colectivo vigente.

Párrafo 3. De la tramitación del proyecto de contrato colectivo

### TITULO III

Del contrato colectivo

### TITULO IV

De la mediación

### TITULO

Del arbitraje

### TITULO VI

De la huelga y del cierre temporal de la empresa o lock-out

### TITULO VII

De la negociación colectiva de la gente de mar

### TITULO VIII

De las prácticas desleales y de su sanción

### TITULO IX

Del procedimiento judicial

### TITULO X

De la nómina nacional de árbitros o cuerpo arbitral

INFORME TÉCNICO

TITULO XI

Norma especial para empresas monopolicas

LIBRO IV

De la jurisdicción laboral y de la Dirección del Trabajo

CAPITULO PRIMERO

De la jurisdicción laboral

TITULO I

De los juzgados de letras del trabajo

TITULO II

Del procedimiento

Párrafo 1. Reglas comunes

Párrafo 2. Del procedimiento de aplicación general

Párrafo 3. De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo

Párrafo 4. De los recursos

TITULO III

Del mérito ejecutivo de las actas suscritas ante inspectores del trabajo

TITULO IV

De las multas por infracciones a las leyes sociales vigentes

CAPITULO SEGUNDO

De la Dirección del Trabajo

TITULO I

Definición y estructura

TITULO II

## INFORME TÉCNICO

De las funciones

- 1) Del Director
- 2) Del Subdirector
- 3) De los Departamentos
- 4) De las oficinas

TITULO III

De las Inspecciones del Trabajo

TITULO IV

Del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los inspectores

TITULO V

Prohibiciones

TITULO VI

De las denuncias y fiscalizaciones

TITULO VII

Del personal

TITULO VIII

Disposiciones varias

TITULO FINAL

ARTICULOS TRANSITORIOS

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

**1.19. Informe de la Secretaría de Legislación.**

Informe del Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno enviado al Presidente de la Segunda Comisión Legislativa. Fecha 26 de marzo, 1987.

MAT.: Informa proyecto de ley que dicta el Código del Trabajo.  
BOL.: N° 82613.

SANTIAGO, 26 MAR 1987

**DE: SECRETARIO DE LEGISLACION DE LA JUNTA DE GOBIERNO**

**A: SEÑOR PRESIDENTE DE LA SEGUNDA COMISION LEGISLATIVA**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 17.983, la Secretaría de Legislación de la Junta de Gobierno viene en informar el proyecto de ley de la materia, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República.

Hago presente a V.S. que, en la sesión legislativa de la Excma. Junta de Gobierno de fecha 6 de enero de 1987, el proyecto de ley fue calificado de "Ordinario Extenso" para todos los efectos legales y reglamentarios correspondientes.

I. ANTECEDENTES

Para el examen de la iniciativa que se informa, se han tenido en consideración los siguientes antecedentes:

A) De Derecho

1.- El Código del Trabajo, aprobado por decreto con fuerza de ley N° 178, del ex Ministerio de Bienestar Social, de 13 de mayo de 1931, del cual se encuentran aún vigentes los Títulos V y VI del Libro Primero, que se refieren al contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional y al contrato de los trabajadores portuarios eventuales, respectivamente, ambos modificados por las leyes N°s.18.032, 18.462, 18.011 y 18.099.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Tampoco ha sido objeto de una derogación expresa su Título Final, que regula los derechos otorgados por las leyes del trabajo (artículo 664), establece la irrenunciabilidad de estos derechos (artículo 665) y señala la normativa aplicable para determinar la derogación o la subsistencia de preceptos dictados con anterioridad al 13 de mayo de 1931 (artículo 667).

2.- El decreto ley Nº 2.200, de 1978, que fija las normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores.

3.- El decreto ley Nº 2.201, de 1978, que confirió mérito ejecutivo a las actas que dan constancia de acuerdos suscritos ante inspectores del trabajo.

4.- El decreto ley Nº 1.006, de 1975, sobre el Estatuto Social de la Empresa, cuyo artículo 32 transitorio dispone que dicho cuerpo legal "entrará en vigencia el mismo día en que comience a regir el nuevo Código del Trabajo, que reemplazará al contenido en el texto oficial fijado por decreto 875, de 25 de junio de 1971 y sus modificaciones."

5.- El decreto ley Nº 1.446, de 1976, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

6.- El decreto ley Nº 2.759, de 1979, que contiene diversas normas de carácter laboral, modificatorias o complementarias de la legislación vigente a la época; entre ellas, la contenida en el artículo 4º, relativa a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por las obligaciones que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.

7.- La ley Nº 16.744, que estableció el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el decreto ley Nº 1.026, de 1975, que modificó el artículo 11 de la ley Nº 17.252, en cuanto regulaba la compatibilidad de la prestación de pensión y cuota mortuoria establecida en la ley 16.744.

8.- El decreto ley Nº 2.763, de 1979, que reorganizó el Ministerio de Salud y creó los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

9.- El decreto ley Nº 2.756, de 1979, que establece normas sobre organización sindical.

10.- El decreto ley. Nº 2.758, de 1979, que establece normas sobre negociación colectiva.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 11.- El decreto ley N° 2.977, de 1979, que complementa el decreto ley N° 2.758, de 1979, en lo relativo a la organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral que establece.
- 12.- La ley N° 18.510, que crea Juzgados de Letras del Trabajo y establece procedimientos en materias laborales.
- 13.- La ley N° 14.972, sobre multas por infracción a las leyes sociales.
- 14.- El decreto ley N° 676, de 1974, que otorga al Director del Trabajo facultades especiales en relación con la aplicación de multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia.
- 15.- El decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.
- 16.- La ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 17.- La ley N° 18.600, que establece normas sobre deficientes mentales, contemplando, también, situaciones laborales de éstos.
- 18.- La ley N° 18.602, sobre normas especiales para personal docente que indica.

B) De Hecho

1.- Al proyecto han sido acompañados el Mensaje de S.E. el Presidente de la República y el correspondiente Informe Técnico, suscrito por los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Justicia, en los cuales se explican los fundamentos de la iniciativa.

Junto al Informe Técnico se acompaña un Anexo, en el que se indican la fuente del precepto que se propone y, en su caso, las modificaciones que se introducen, las que, tal como se puede constatar, en su casi totalidad son meramente formales, de referencia o similares.

Tanto el Mensaje como el Informe Técnico explican las razones por las cuales se ha estimado pertinente incluir en el Código las normas relativas al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las que, en síntesis, derivan de la circunstancia de que estas contingencias siguen siendo riesgos de empresa, como consecuencia de la obligación de higiene y seguridad del empleador, a cuyo financiamiento deben concurrir las entidades

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

empleadoras conforme a sus índices de siniestralidad; todo lo cual no se desnaturaliza por la estructuración de un seguro social contra estas contingencias, lo que lo acerca, desde tal punto de vista, al campo de la seguridad social.

Destaca el Informe Técnico el carácter meramente recopilador y coordinador de la legislación vigente que tiene la preceptiva propuesta como Código del Trabajo, lo que resume en los siguientes términos:

"El carácter recopilador que se ha dado a este anteproyecto determina que sus disposiciones se limiten, en general, a recoger la legislación vigente, sin formular modificaciones.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a que múltiples artículos hayan sido alterados en su forma, por razones de oportunidad, literalidad, puntuación, acentuación, conversión de números desde cifras a letras, errores de referencia, etc.

Otras disposiciones, sin embargo, han experimentado algunas modificaciones mayores que tienen por objeto su modernización, adaptándola al resto de la legislación que se codifica, o su conversión desde una norma particular correspondiente a un cuerpo normativo a una disposición general del Código. Estos casos, en cuanto son de importancia, se explican en el presente informe, al describir la estructura del Código."

2. Se encuentra en actual tramitación legislativa el proyecto de ley Boletín N° 757-13, que introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979, sobre negociación colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente. Estos decretos leyes se encuentran incluidos en el proyecto de Código del Trabajo que se informa, en el Capítulo Tercero de su Libro III.

Tal Boletín fue informado por esta Secretaría de Legislación el 11 de junio de 1986, y se encuentra en estudio en la Segunda Comisión Legislativa (Conjunta), con su tramitación suspendida a la espera del envío de indicación del Ejecutivo, al tenor del acuerdo de la Excma. Junta de Gobierno de fecha 13 de enero de 1987.

Del mismo modo, también se encuentra en tramitación legislativa el proyecto de ley Boletín N° 643-13-B, que faculta a las organizaciones sindicales para constituir Administradoras de Fondos de Pensiones. Dicha iniciativa fue informada por esta Secretaría de Legislación con fecha 16 de abril de 1986 y se encuentra actualmente en estudio en la Segunda Comisión Legislativa (Conjunta). El Boletín N° 643-13-B citado, también interesa para los efectos del proyecto de Código del Trabajo que se informa, porque en él se modifica el decreto ley N° 2.756, de 1979, relativo a organizaciones sindicales, materias



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

éstas que en el texto del referido proyecto de Código del Trabajo se han insertado en el Capítulo Primero de su Libro III.

Finalmente, cabe hacer presente que se encuentra además en tramitación legislativa el proyecto de ley Boletín N° 770-02, que modifica el artículo 18 del decreto ley N° 1.446, de 1976, sobre Capacitación y Empleo. Este decreto ley se incluye en el proyecto de Código del Trabajo que se informa, en el Capítulo Segundo del Libro I.

Tal Boletín fue informado por esta Secretaría de Legislación el 12 de agosto de 1986, y se encuentra en estudio en la Cuarta Comisión Legislativa con su tramitación suspendida a la espera de información solicitada al Ejecutivo, al tenor del acuerdo de la Excma. Junta de Gobierno de fecha 7 de octubre de 1986.

Las materias que inciden en los señalados Boletines y las pertinentes, comprendidas en las leyes N°s. 18.600 y 18.602, no se han incluido en el proyecto de Código del Trabajo que se analiza.

## II. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Los propósitos de la iniciativa son, en síntesis, los siguientes:

1.- Establecer, en un todo orgánico, con el título de Código del Trabajo, las diversas normas contenidas en distintos cuerpos legales vigentes relativas a materias laborales, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En efecto, en el texto que se informa, en lo fundamental, se consignan las normas contenidas en el decreto ley N° 2.200, de 1978; en el decreto ley N° 1.446, de 1976; en la ley N° 16.744, sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en los decretos leyes N°s. 2.756, 2.758 y 2.977, todos de 1979, sobre organizaciones sindicales, negociación colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente; en la ley N° 18.510, sobre tribunales y procedimiento laboral; en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Dirección del Trabajo; en la ley N° 14.972, y en el decreto ley N° 676, de 1974, sobre aplicación y cobro de multas por infracción a leyes sociales, y otras.

2.- Coordinar las aludidas normas con la finalidad de crear un cuerpo legal orgánico y armónico relativo a las referidas materias, que son las que usual e históricamente han contenido los Códigos del Trabajo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

3.- Efectuar algunos cambios de carácter meramente formal, tales como errores de cita, de puntuación, de ortografía y similares.

4.- Incorporar algunas enmiendas en la redacción de determinados preceptos para precisar mejor su contenido o como necesaria consecuencia de la adecuación de la normativa vigente al contexto general del nuevo Código del Trabajo.

5.- Incluir, en el texto que se propone, diversas normas laborales, actualmente vigentes, que se encuentran dispersas en algunos cuerpos normativos y que, por su importancia, deben incorporarse al Código, tales como las contenidas en los decretos leyes N°s. 1.026, de 1975; 2.201, de 1978; 2.873, de 1979; en el artículo 76 de la ley N° 18.482, y en otras.

6.- Derogar expresamente el articulado aún vigente en el Código del Trabajo y las diversas leyes laborales que han entrado a suplirlo.

### III. DESCRIPCION Y CONTENIDO DEL PROYECTO

El proyecto consta de 625 artículos permanentes y 12 transitorios, los cuales comienzan con un Título Preliminar. En general, el proyecto se divide en 4 Libros y un Título Final. El Libro I trata sobre el contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral; el Libro II regula la protección a los trabajadores y el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Libro III trata de las organizaciones sindicales, del delegado del personal y de la negociación colectiva, y el Libro IV, sobre jurisdicción laboral y Dirección del Trabajo.

#### A) El Título Preliminar

Consta de 6 artículos, que corresponden a los actuales 6 artículos iniciales del decreto ley N° 2.200, de 1978.

A tal cuerpo legal se le introducen, no obstante, las siguientes modificaciones:

1.- Se sustituye la redacción del artículo 1º con la finalidad de precisar el personal excluido de la aplicación de las normas del Código. Se dispone que no regirá para "los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas e 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

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

especial. En este caso, serán aplicables supletoriamente tales normas en los aspectos o materias que no fueren contrarios o incompatibles con dicho estatuto."

Agrega, además, que "Lo dispuesto en los incisos precedentes se entenderá sin perjuicio de las normas particulares previstas en el mismo Código que extiendan o restrinjan su aplicación a ciertos funcionarios, trabajadores u otras personas."

2.- El artículo 6º corresponde parcialmente al actual artículo 6º del decreto ley N° 2.200, de 1978, el que, en sus incisos cuarto y siguientes, regula los efectos del contrato colectivo de trabajo y sus relaciones con los contratos individuales, materia que es posteriormente abordada en el artículo 435 del proyecto de Código en análisis, contenido en el Libro III, relativo, entre otras materias, a la negociación colectiva, y los efectos de los convenios colectivos y fallos arbitrales, lo que es tratado en el artículo 437 propuesto.

#### B) El Libro I

Se titula "Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral" y se encuentra dividido en 2 capítulos.

El Capítulo Primero, que se denomina "Del Contrato Individual de Trabajo", consta de 13 títulos, que tratan, respectivamente, sobre normas generales; de la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de las mujeres y de los menores; de la nacionalidad de los trabajadores; de la jornada de trabajo; de las remuneraciones; de la protección a las remuneraciones; del feriado anual; de los contratos especiales; de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales; del reglamento interno; del servicio militar obligatorio; de la terminación del contrato de trabajo, y del comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

A su vez, su Título IV se subdivide en 4 párrafos, que tratan de la jornada ordinaria de trabajo; las horas extraordinarias; el descanso dentro de la jornada, y el descanso semanal.

Su Título VIII contempla 3 párrafos, a saber, contrato de trabajadores de casa particular; contrato de trabajadores agrícolas, y contrato de aprendizaje.

Su Título IX consta de 3 párrafos, que tratan de las normas generales; del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional, y del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

El Capítulo Segundo se denomina "De la Capacitación Laboral y del Empleo"; consta de un título preliminar y 3 títulos, que tratan sobre la capacitación ocupacional; la colación, y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Su Título I incluye 3 párrafos, denominados normas generales; de la capacitación ocupacional y de su financiamiento, y de la capacitación ocupacional efectuada por el Estado.

De este Libro I en análisis deben destacarse:

1.- Capítulo Primero

a) Sus primeros 7 títulos (artículos 7º a 74) corresponden a los actuales primeros 7 títulos del decreto ley N° 2.200, de 1978, con sólo modificaciones de referencia u ortográficas, o expresando en letras, guarismos que en el texto actual lo están en números, y otras exclusivamente formales, pero excluidas las normas sobre terminación del contrato de trabajo, que en el texto actual se contienen en el Título I, y que el proyecto propuesto le asigna un título especial, el Título XII, contenido al final del Capítulo Primero del Libro I.

b) Su Título VIII versa sobre los contratos especiales de trabajo, y en él se regulan los 3 contratos especiales que establece el actual Título XIII del decreto ley N° 2.200, de 1978: el de trabajadores de casa particular, el de trabajadores agrícolas y el contrato de aprendizaje.

c) Su Título IX merece los siguientes comentarios:

- Su Párrafo 1 contiene las normas generales que actualmente abordan los artículos 162, 162A y 162B del decreto ley N° 2.200, de 1978, que constituyen el Párrafo 6º de su Título XIII.

La normativa que se aplicará a este personal es precisada en el nuevo artículo 98 propuesto, que señala que "El contrato individual de los trabajadores embarcados o gente de mar y el de los trabajadores portuarios se regirá preferentemente por las disposiciones de este capítulo y por las especiales relativas al contrato de embarco y al contrato de trabajadores portuarios eventuales, según corresponda."

- Su Párrafo 2, relativo al contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional, corresponde al actual Título V del Libro Primero del Código del Trabajo, en el que se han introducido enmiendas formales y de referencia.

- Su Párrafo 3, referente al contrato de los trabajadores portuarios eventuales, reproduce, también, con sólo modificaciones formales y de referencia, el Título VI del Libro Primero del Código del Trabajo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

d) Su Título X trata sobre el reglamento interno, y sus preceptos corresponden a los actualmente contenidos en el Título VIII del decreto ley N° 2.200, de 1978 (artículos 82 y siguientes), con enmiendas formales y de referencia.

e) Su Título XI, "Del Servicio Militar Obligatorio", reproduce el actual Título XII del decreto ley N° 2.200, de 1978, pero sustituyendo, en su inciso primero, la referencia al artículo 49 de la ley N° 11.170, sobre reclutamiento, por una al "artículo 51 del decreto ley N° 2.306, de 1978, sobre reclutamiento", que es la preceptiva legal vigente.

f) Su Título XII regula la terminación del contrato de trabajo, y en él se reproducen, también con sólo enmiendas formales y de referencia, las normas actualmente contenidas en los artículos 13 a 22 del decreto ley N° 2.200, de 1978.

g) Por último, su Título XIII trata sobre el comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras, y reproduce, con modificaciones formales, el actual artículo 120 del decreto ley N° 2.200, de 1978.

En atención a la complejidad formal de las modificaciones enunciadas, se ha estimado conveniente hacer un resumen general del Capítulo Primero del Libro I del proyecto de Código, pudiendo señalarse, al respecto, que en él se reproducen, con las innovaciones a que se ha hecho referencia, las normas del decreto ley N 2.200, de 1978, y las normas contenidas en los Títulos V y VI del Libro I del Código del Trabajo, referentes a trabajadores embarcados y portuarios, respectivamente.

Sin perjuicio de ello, no se incluyen las normas del decreto ley N° 2.200, de 1978, que versan sobre las siguientes materias:

- Las que regulan los efectos del contrato colectivo de trabajo y sus relaciones con el contrato individual, lo que es traspasado, como se expresó, al artículo 435, y el inciso sexto del artículo 6° del decreto ley N° 2.200, de 1978, que iguala, en sus efectos, al contrato colectivo con los convenios colectivos y con los fallos arbitrales, lo que constituye el nuevo artículo 437 propuesto.

- Las normas sobre protección a la maternidad y sobre sillas en los establecimientos industriales y comerciales (artículos 94 y siguientes), que son incluidas en el Capítulo Primero del Libro II, que regula la protección a los trabajadores.

- Las normas referentes al delegado de personal (artículo 123), materia que es abordada posteriormente en el Libro III, que regula el derecho colectivo del trabajo en 3 capítulos, que versan sobre organizaciones sindicales, delegado del personal y negociación colectiva.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- Finalmente, los plazos sobre prescripción y las normas sobre infracciones que contiene el decreto ley Nº 2.200, de 1978, son traspasadas al final del Código (Título Final, artículos 620 y siguientes).

## 2.- Capítulo Segundo

El contenido de este capítulo corresponde al del decreto ley Nº 1.446, de 1976, sobre "Estatuto de Capacitación y Empleo", con las siguientes modificaciones que cabe destacar:

a) Diversas innovaciones de mera referencia, sustitución de mayúsculas por minúsculas y otras enmiendas solamente formales que se detallan en el Anexo del Informe Técnico.

b) El artículo 181 propuesto corresponde al 18 del decreto ley Nº 1.446, de 1976, modificado por la ley Nº 18.391.

La disposición en análisis señala, en su inciso tercero, que los servicios e instituciones del sector público afectos al decreto ley Nº 1.263, de 1975, y cualquiera otro de estos servicios, e instituciones que no estén a la vez sujetos a tributación de primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, presentarán al Ministerio de Hacienda los programas de capacitación.

El texto del artículo 18 del decreto ley Nº 1.446, de 1976, señala que la ejecución de estos programas debe contar con la autorización previa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Ahora bien, el decreto con fuerza de ley Nº 1-18.359, de 1985, del Ministerio del Interior, en la letra b) de su artículo 1º, dispuso que tales programas deben autorizarse por la Subsecretaría de Desarrollo Social y Administrativo, por lo cual se sustituyó, en la parte final del artículo 18 del proyecto, la referencia al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo por la que se refiere el artículo 1º, letra b), de dicho decreto con fuerza de ley.

c) En diversos artículos del decreto ley Nº 1.446, de 1976, se hace referencia al Comité de Empresa, que debía estructurarse conforme al decreto ley Nº 1.006, de 1975.

En el texto propuesto se suprimen todos los preceptos que dicen relación con dicho organismo, habida consideración que el propio proyecto propone la derogación del decreto ley Nº 1.006, de 1975.

## C) El Libro II

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Se titula "De la Protección a los Trabajadores y del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", y se encuentra dividido en 2 capítulos.

El Capítulo Primero, que se denomina "De la protección a los trabajadores", consta de 3 títulos, que versan, respectivamente, sobre normas generales, protección a la maternidad, y sillas en los establecimientos comerciales e industriales.

El Capítulo Segundo, denominado "Del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", contempla 8 títulos, que tratan sobre obligatoriedad, personas protegidas y afiliación; contingencias cubiertas; administración; cotización y financiamiento; prestaciones; evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades; prevención de riesgos profesionales, y disposiciones finales.

Su Título I consta de 3 párrafos, referentes a la obligatoriedad; a las personas protegidas, y a la afiliación.

Su Título V se divide en 6 párrafos, a saber, definiciones; prestaciones médicas; prestaciones por incapacidad laboral; prestaciones por invalidez; prestaciones por supervivencia, y normas generales.

Su Título VIII contiene 2 párrafos, que son administración delegada y procedimientos y recursos.

De este Libro II en análisis deben destacarse:

#### 1.- Capítulo Primero

Corresponde al actual Título IX del decreto ley N° 2.200, de 1978, que tiene igual denominación.

Las innovaciones son meramente formales, de referencia, y de cambio de mayúsculas por minúsculas. En el artículo 228, letra c), se emplea la expresión "que se ejecute en horario nocturno", en reemplazo de la frase contenida en el artículo 101 del decreto ley N 2.200, de 1978, que dice "trabajo nocturno".

#### 2.- Capítulo Segundo

Corresponde al contenido en la ley N° 16.744, con excepción de los artículos que se derogan y con las siguientes modificaciones:

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- a) Las usuales innovaciones relativas a cambios ortográficos y de referencia.
- b) Las innovaciones para adecuar el contenido de la ley N° 16.744 a la normativa vigente, entre las que cabe mencionar:

- La letra a) del artículo 238 propuesto, que corresponde al artículo 22, letra a), de dicha ley, que emplea la expresión "trabajadores de casa particular" en vez de la de "servidores domésticos".

- El artículo 240 propuesto, que corresponde al 4° de dicha ley, contempla un nuevo inciso, que preceptúa también la afiliación automática al seguro, en la caja de previsión respectiva o en la mutualidad a que se encuentre adherida la entidad empleadora, cuando el trabajador se incorpore al sistema de pensiones que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980.

Diversos preceptos del proyecto contemplan las expresiones Servicios de Salud, Fondo Nacional de Salud o Servicio de Salud del Ambiente, según corresponda, en sustitución de "Servicio Nacional de Salud" a que alude la ley N° 16.744.

- En el inciso segundo del artículo 265 propuesto, que corresponde al inciso segundo del artículo 30 de la ley, se sustituye la expresión "sueldos y salarios" por la de "remuneraciones".

- El artículo 288 propuesto corresponde al actual artículo 52 de la ley, el cual se encuentra tácitamente modificado y complementado por las normas del artículo 11 de la ley N° 17.252, reemplazado por el artículo único del decreto ley N° 1.026, de 1975.

- Las diversas prestaciones expresadas en sueldos vitales están en el proyecto propuesto, indicadas en ingresos mínimos.

#### D) El Libro III

Se titula "De las Organizaciones Sindicales, del Delegado del Personal y de la Negociación Colectiva" y se encuentra dividido en 3 capítulos, cada uno de los cuales aborda las materias señaladas en su epígrafe: organizaciones sindicales, delegado del personal y negociación colectiva, respectivamente.

El Capítulo Primero consta de 10 títulos, que tratan de las disposiciones generales; de la constitución de los sindicatos; de los estatutos; del directorio; de las asambleas; del patrimonio sindical; de las federaciones y confederaciones; de las prácticas desleales y de su sanción; de la disolución de



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

los sindicatos, y de la fiscalización de las organizaciones sindicales y de las sanciones.

El Capítulo Segundo no contiene subdivisiones.

El Capítulo Tercero contempla 11 títulos, que tratan sobre normas generales; de la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo; del contrato colectivo; de la mediación; del arbitraje; de la huelga y del cierre temporal de la empresa o lock-out; de la negociación colectiva de la gente de mar; de las prácticas desleales y de su sanción; del procedimiento judicial; de la nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, y de la norma especial para empresas monopólicas.

Su Título II se subdivide en 3 párrafos, que tratan de la presentación de los proyectos en empresas que no tengan contrato colectivo; de la presentación de los proyectos en empresas que tengan contrato colectivo vigente, y de la tramitación del proyecto de contrato colectivo.

De este Libro III en análisis deben destacarse:

#### 1. Capítulo Primero

Corresponde básicamente al actual articulado del decreto ley N° 2.756, de 1979, sobre organizaciones sindicales, con las siguientes innovaciones:

- a) Modificaciones formales, de referencia y ortográficas, expresión en letras de guarismos numéricos, etc.
- b) Algunas alteraciones en la ubicación de ciertos artículos. Así, los artículos 72, 74, 76 y 77, ubicados en el actual Título X del decreto ley N° 2.756, de 1979, bajo el epígrafe "Disposiciones Varias", se refieren a materias generales que regulan aspectos del derecho de sindicación. Por ello se proponen en el Título I del Capítulo Primero, a continuación del artículo 319 del proyecto, que corresponde al artículo 5º de dicho decreto ley.
- c) Se incluye también en el Capítulo Primero, un título sobre prácticas desleales y su sanción, cuyo articulado se encuentra vertido actualmente en el decreto ley N° 2.758, de 1979, el cual, en su Título VII, aborda lo relativo a las prácticas desleales contra la libertad sindical y las que entorpezcan la negociación colectiva.

El propósito de la iniciativa, es separar tales materias e incluir en este título las prácticas desleales que atenten contra la libertad sindical.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

## 2.- Capítulo Segundo

Trata del delegado del personal, materia actualmente abordada en el Título XI del decreto ley Nº 2.200, de 1978, el que es reproducido en el texto propuesto con sólo modificaciones de referencia y otras meramente formales.

## 3.- Capítulo Tercero

a) Trata sobre la negociación colectiva y, en lo fundamental, su articulado corresponde al del decreto ley Nº 2.758, de 1979, al cual, además de las innovaciones meramente formales y de referencia, se le han introducido las siguientes, de técnica legislativa:

- Se ha alterado la ubicación de algunos artículos. Así, los artículos 79, 80 y 83, contenidos al final del decreto ley Nº 2.758, de 1979, que abordan materias de carácter general, son traspasados al Título I del Capítulo Tercero, después del artículo 408, que corresponde al actual artículo 12 de dicho decreto ley.

- A la negociación colectiva de la gente de mar, actualmente regulada en un artículo del decreto ley Nº 2.758, de 1978, entre los varios incluidos bajo el epígrafe "Disposiciones varias", se le dedica un título especial, el VII del Capítulo Tercero.

- En el Título VIII, relativo a las prácticas desleales, se han dejado sólo las que entorpezcan la negociación colectiva, ya que la normativa contenida en dicho decreto ley, relativa a prácticas desleales que atentan contra la libertad sindical como se ha señalado, fue incorporada al Capítulo Primero de este Libro III.

b) En el Título III de este Capítulo Tercero, que versa sobre el contrato colectivo, se han incorporado como artículos 435 y 437, las normas contenidas en el artículo 6º del decreto ley Nº 2.200, de 1978, sobre los efectos del contrato colectivo y su equivalencia jurídica con los fallos arbitrales y los convenios colectivos, respectivamente.

En el Título V, que trata sobre el arbitraje, se han incorporado algunos preceptos, verbigracia, determinados artículos del decreto ley Nº 2.977, de 1979, que regulan el procedimiento arbitral, con las necesarias adecuaciones.

d) Por último, se consulta un nuevo Título X, que se refiere a la nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, en el que se incluyen normas de los

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, ambos de 1979, que regulan la negociación colectiva y la organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, respectivamente, con exclusión de las meramente procesales, las que se incluyen en el Título V del Capítulo Tercero del Libro III.

## E) El Libro IV

Trata de la jurisdicción laboral y de la Dirección del Trabajo, y se encuentra dividido en 2 capítulos.

El Capítulo Primero, sobre jurisdicción, contempla 4 títulos, que tratan de los juzgados de letras del trabajo; del procedimiento; del mérito ejecutivo de las actas suscritas ante inspectores del trabajo, y de las multas por infracciones a las leyes sociales vigentes.

Su Título II se divide en 4 párrafos, a saber, reglas comunes; del procedimiento de aplicación general; de la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo, y de los recursos.

El Capítulo Segundo, sobre Dirección del Trabajo, contiene 8 títulos, a saber, definición y estructura; de las funciones; de las inspecciones del trabajo; del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los inspectores; prohibiciones; de las denuncias y fiscalizaciones; del personal, y disposiciones varias.

Su Título II se divide en 4 números, que tratan del Director; del Subdirector; de los departamentos, y de las oficinas.

## 1.- Capítulo Primero

a) Reproduce sin modificaciones la ley N° 18.510, con exclusión de los artículos 59, 60, 61, 67 y 71, por tratarse, según expresa el Informe Técnico, de materias administrativas que deben mantenerse con mayor propiedad en la referida ley.

Se excluyen también los artículos 68 y 69, que modifican otros cuerpos legales, en los que han quedado incorporadas sus disposiciones. Así, el primero modifica el Código Orgánico de Tribunales, lo que no es materia de este proyecto, y el segundo modifica el artículo 74 del decreto ley N° 2.758, de 1979; sin embargo, el citado artículo es propuesto, en forma modificada, por el artículo 478 del proyecto de Código que se informa.

Por último, se excluyen, por innecesarios, los artículos 72 y 73 de la ley N° 18.510, relativos a derogaciones y a la fecha de su vigencia, así como también,

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

por la misma razón, el artículo 74, relativo al plazo para reclamar por despido injustificado.

b) Incluye un Título III, que regula el mérito ejecutivo de las actas suscritas ante inspectores del trabajo y corresponde al contenido del actual decreto ley N° 2.201, de 1978.

c) Incluye también un Título IV, sobre las multas por infracciones a las leyes sociales vigentes, que reproduce el contenido de los actuales artículos 2° y 3° de la ley N° 14.972, la que señala el procedimiento para su aplicación.

En el artículo 566 propuesto, que inicia el Título IV, se ha agregado un inciso, en el que se aclara que dicho procedimiento se aplicará sin perjuicio de la atribución que tiene el Director del Trabajo, conforme a la letra p) del artículo 572 del proyecto que se informa, norma que reproduce la facultad que otorga a ese funcionario el decreto ley N° 676, de 1974.

## 2.- Capítulo Segundo

Trata de la Dirección del Trabajo y reproduce, en lo fundamental, el contenido del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Además de cambios de mera referencia, de puntuación, o gramaticales, cabe señalar como innovaciones de mayor trascendencia las siguientes:

a) Conforme al citado decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, la Dirección del Trabajo era un servicio de la Administración Central del Estado, al cual el decreto ley N° 3.551, de 1981, confirió la calidad de institución autónoma. Posteriormente, el artículo 76 de la ley N° 18.482 le otorgó competencia para controlar determinadas normas de seguridad social relativas a cobro de imposiciones en el sistema de la Caja de Previsión de Empleados Particulares y del Servicio de Seguro Social, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia del ramo.

En tal virtud se sustituyó la naturaleza jurídica del organismo, contemplada en el inciso primero del artículo 1° del citado decreto con fuerza de ley, consignando para el efecto la siguiente norma, como inciso primero del artículo 568 del proyecto:

"La Dirección del Trabajo es una institución autónoma, de carácter técnico, con personalidad jurídica, de duración indefinida, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con éste a través de la Subsecretaría del Trabajo."

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

b) Se han eliminado del articulado del Capítulo Segundo que se analiza, diversas referencias a entidades de conciliación existentes a la fecha de la dictación del citado decreto con fuerza de ley Nº 2, e inexistentes conforme a la normativa vigente.

c) Se sustituye el artículo 46 del decreto con fuerza de ley Nº 2, citado, que dispone que los cargos de Director y Subdirector son de la exclusiva confianza del Presidente de la República, por el artículo 613 propuesto, que dispone: "El personal del Servicio se regirá por las normas que para las "Instituciones Fiscalizadoras" establece el decreto ley Nº 3.551, de 1980", con lo cual, en la especie, solo media una adecuación jurídica a la nueva normativa.

d) Por la misma razón se derogan diversos artículos relativos al régimen de personal, lo cual será analizado en el Capítulo IV de este informe.

#### F) El Título Final

1.- Corresponde, en lo fundamental, al Título XIV del decreto ley Nº 2.200, de 1978, que regula lo relativo a sanciones por infracciones que no tengan señalada sanción especial y prescripción de las acciones y derechos laborales, y al artículo 79 de la ley Nº 16.774, que regula la prescripción de las acciones y derechos para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las innovaciones que contiene este Título Final, en relación con sus fuentes, son de mera ordenación.

2.- Se consulta, sin embargo, una norma nueva en el inciso final del artículo 622 propuesto, destinada a aclarar que los plazos normales de prescripción, establecidos en sus incisos primero y segundo, tampoco se aplicarán respecto de las sanciones y derechos que tengan un plazo especial de prescripción previsto en el proyecto de Código que se analiza o en sus leyes complementarias.

3.- El artículo 624 deroga toda la normativa cuyos preceptos se han propuesto -con las innovaciones a que se ha hecho referencia-, como nuevo Código del Trabajo.

4.- El artículo 625 dispone que, no obstante la derogación que contiene el artículo 624, mantendrán su vigencia los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en uso de las facultades conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley Nº 2.758, de 1979, sobre negociación colectiva.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

G) Los artículos transitorios

Por último, los 12 artículos transitorios propuestos, en lo fundamental, regulan las situaciones jurídicas de tal carácter contenidas en los cuerpos legales que se derogan, con las necesarias adecuaciones. Todo ello derivado de la disposición propuesta como artículo 624 del proyecto.

IV.- JURIDICIDAD DE FONDOA) Idoneidad constitucional

El proyecto es idóneo para los fines que persigue, ya que la codificación propuesta requiere de una ley, al tenor de lo dispuesto en los N°s. 3) y 4) del artículo 60 de la Constitución Política.

En otro aspecto, si bien la normativa en análisis, como ha quedado de manifiesto en los Capítulos II y III de este informe, representa, sustantivamente, una ordenación de lo actualmente existente, en definitiva el proyecto, analizado en sí mismo, recopila normas sobre negociación colectiva y modifica normas sobre seguridad social o que inciden en ella, por lo que su fundamentación constitucional se encuentra, además, en los N°s. 5° y 6° del inciso cuarto del artículo 62 en relación con el N° 14) del artículo 60, ambos de la Carta Fundamental, materias todas de iniciativa presidencial.

En tanto pudiere estimarse que a los derechos emanados de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, por la circunstancia de mediar en la especie un seguro social, les sería aplicable, asimismo, el precepto contenido en el N° 18° del artículo 19, en relación con el artículo 60, N° 2), ambos de la Constitución Política, la ley en proyecto, en esta materia, sería de quórum calificado, lo que hace necesaria su tramitación en Comisión Conjunta en conformidad con lo dispuesto en la ley N° 17.983.

Por último, el proyecto, en su Libro IV, que se refiere a la jurisdicción laboral, reproduce las normas de la ley N° 18.510, y aunque el contenido de la normativa propuesta es igual al vigente, ello no obsta a la circunstancia de que en la especie se esté proponiendo un texto legal que contiene normas sobre organización y atribuciones de los Tribunales de Justicia, por lo que sería aplicable, en este caso, la disposición contenida en el inciso segundo del artículo 74 de la Constitución Política y, en tal virtud, el proyecto que se informa, en esta materia, revestiría la calidad de ley orgánica constitucional, debiendo oírse previamente a la Corte Suprema.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

B) Correlación normativa entre la legalidad vigente y el proyecto propuesto

1.- En las normas sobre la Dirección del Trabajo, incluidas en los artículos 568 a 619 del proyecto, en relación con la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se advierte lo siguiente;

a) No se han incluido los artículos 47, 48, 49, 50, 51, 52, 56, 58, 59 y 60 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, todos los cuales dicen relación con el personal de la Dirección: nombramientos, designaciones, requisitos de ingreso, etc., los que, en consecuencia, quedan derogados en virtud de que el N° 18 del artículo 624 del proyecto deroga el citado decreto con fuerza de ley.

b) En sustitución, el nuevo artículo 613 propuesto dispone que el personal del Servicio se regirá por las normas que para las instituciones fiscalizadoras establece el decreto ley N° 3.551, de 1981.

Este último cuerpo legal se refiere en forma directa, o mediante referencias a otros cuerpos normativos, en lo medular, a las materias de que tratan los artículos que se proponen derogar.

c) Por último, el artículo 616 propuesto, en su primer inciso repite la norma actualmente contenida en el inciso primero del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y su inciso segundo agrega que el sistema de calificaciones se sujetará a lo dispuesto en el artículo 13 del decreto ley N° 3.551, de 1981.

d) La ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, aborda materias de las señaladas precedentemente, y al respecto debe considerarse:

Su artículo 51 establece que, sin perjuicio de lo dispuesto en los números 9° y 10° del artículo 32 de la Constitución Política de la República, la ley podrá otorgar a determinados empleos la calidad de cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

El inciso segundo del mismo artículo agrega que la ley sólo podrá conferir tal calidad a empleos que correspondan a los 2 primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio, para lo cual no se considerarán los cargos a que se refieren las disposiciones constitucionales antes citadas.

e) Ahora bien, como el artículo 613 propuesto señala que el personal del Servicio se regirá por las normas que para las instituciones fiscalizadoras establece el decreto ley N° 3.551, de 1981, pasó a aplicarse, en la especie, la

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

norma de su artículo 3º, que dispone que el Jefe Superior de estas instituciones será de la exclusiva confianza del Presidente de la República y entra a gozar de la más amplia libertad para el nombramiento, promoción y remoción del personal de la respectiva institución, con entera independencia de toda otra autoridad, por lo cual todo el personal que de él depende es de su exclusiva confianza.

f) Las normas de la ley N° 18.575 han significado innovaciones en este ámbito:

- Desde luego, sólo podrá tener la calidad de personal de la exclusiva confianza, conforme al precepto del artículo 51, ya citado, el que se desempeñe en empleos que correspondan a los 2 primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio.

El artículo 46 de la misma ley dispone que el ingreso en calidad de titular, a un servicio público, se hará por concurso público, y la selección de los postulantes se efectuará mediante procedimientos técnicos, imparciales e idóneos que aseguren una apreciación objetiva de sus aptitudes y méritos; en tanto el artículo 3º del decreto ley N° 3.551, de 1981, otorga la más amplia libertad al Director del Trabajo para el nombramiento del personal.

El artículo 47 de la ley N° 18.575 alude a la carrera funcionaria, la que debe ser regulada por el Estatuto del Servicio, el que debe contener las normas sobre los ascensos. Esta disposición se encuentra en contradicción con el ya citado precepto del artículo 3º del decreto ley N° 3.551, que otorga al Director del Trabajo la más amplia libertad para la promoción del personal.

- Asimismo, el artículo 48 de la ley N° 18.575 asegura la estabilidad en el empleo a los funcionarios públicos, sin perjuicio de la facultad que tiene el Presidente de la República, o la autoridad llamada a hacer el nombramiento, en relación con los cargos de su exclusiva confianza.

Esta estabilidad en el empleo no se compadece con la facultad discrecional que otorgó al Director del Trabajo el citado artículo 3º del decreto ley N° 3.551, para la remoción del personal de la institución.

g) Finalmente, el artículo 616 propuesto, como se expresó, alude a una Junta Calificadora y a que el sistema de calificaciones se sujetará a lo dispuesto en el artículo 13 del decreto ley N° 3.551, de 1981.

Ahora bien, el artículo 49 de la ley N° 18.575 dispone que para los efectos de las calificaciones, un reglamento establecerá un procedimiento de carácter general que asegure su imparcialidad y objetividad, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que pudieren dictarse de acuerdo con las características de determinados organismos o servicios públicos.



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

h) De lo hasta aquí relacionado cabe concluir que:

- La ley N° 18.575, de reciente dictación, con rango de orgánica constitucional, innovó en la forma antes indicada, en relación con las normas del decreto ley N° 3.551, de 1981, que eran aplicables a la Dirección del Trabajo.

En relación con lo anterior, los preceptos que se proponen en el proyecto de Código del Trabajo deben guardar armonía y consonancia con el citado cuerpo legal.

- La conclusión anterior no obsta a la circunstancia de que los preceptos contenidos en los artículos 24, 29, 45 y 51 de la ley N° 18.575, entrarán en vigencia conforme a lo dispuesto en su artículo final, en el plazo de un año contado desde la fecha de su publicación, la que se efectuó el 5 de diciembre de 1986, máxime que tales preceptos no dicen relación directa con las normas del decreto ley N° 3.551, de 1981, que deben entenderse tácitamente modificadas o derogadas, en lo pertinente.

2.- La preceptiva propuesta es una recopilación, en forma coordinada y sistematizada, con las necesarias e indispensables innovaciones fundamentalmente formales, de los diversos preceptos legales que deroga el artículo 624 propuesto: la ley N° 14.972; la ley N° 16.744; los artículos 1º, 4º, 5º, 6º y 11 transitorios de la ley N° 18.018; los artículos 1º y 2º transitorios de la ley N° 18.372; el artículo 76 de la ley N° 18.482; la ley N° 18.510, con las excepciones señaladas en el Capítulo III de este informe; los artículos 1º 2º del decreto ley N° 676, de 1974; el decreto ley N° 2.200, de 1978; el decreto ley N° 2.201, de 1978; el decreto ley N° 2.756, de 1979; el decreto ley N° 2.758, de 1979; los artículos 3º y 4º del decreto ley N° 2.759, de 1979; el decreto ley N° 2.873, de 1979; el decreto ley N° 2.977, de 1979; el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del ex Ministerio de Bienestar Social (Código del Trabajo), y el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3.- La ley N° 16.744, que se deroga en su integridad, es traspasada en su casi totalidad al texto propuesto. Así, no se incluyen varios artículos contenidos en el Párrafo 4 del Título VIII, por haber perdido actualidad o porque ya cumplieron la misión jurídica que motivó su dictación. Se refieren a la fusión de la ex Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social (artículo 81); a la función fiscalizadora del Servicio de Minas del Estado (artículo 83); a la modificación al artículo 3º de la ley N° 8.198 (artículo 85); a la función de la Superintendencia de Seguridad Social sobre las compañías aseguradoras, que actualmente no gestionan este seguro (artículo 87); a las derogaciones que ordenó (artículo 90), y a la fecha de su vigencia (artículo 91). Por la misma razón, no se reproducen los artículos transitorios. Igual situación se da respecto de la ley N° 18.510, pues no se incluyen en el proyecto las materias señaladas en el Capítulo III de este informe.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Similar criterio se advierte con los decretos leyes N°s. 2.756 y 2.758, de 1979, respecto de los cuales no se han incluido algunos de sus artículos transitorios.

4.- En la medida en que la legislación que se deroga no reproducida en el proyecto de Código del Trabajo, hubiere producido efectos jurídicos que permanecen, ellos continuarán subsistiendo legalmente, lo anterior atendida la norma contenida en la parte final del artículo 624 del proyecto, que expresa que:

"En ningún caso las derogaciones previstas en este artículo podrán dar vigencia a las disposiciones legales que hubieren sido derogadas expresa o tácitamente en virtud de otras normas legales, ni alterarán las situaciones jurídicas creadas al amparo de las mismas.".

En otro aspecto, las normas derogadas, pero no renovadas -usualmente contenidas en los artículos finales o transitorios, de textos legales que se derogan en su integridad-, han perdido su actualidad jurídica, desde que ya lograron los efectos legales que se tuvieron en cuenta para su dictación.

No obstante, desde otro punto de vista, el precepto en examen podría considerarse innecesario toda vez que ha sido criterio doctrinario, compartido por nuestra jurisprudencia, estimar que la derogación de normas legales que han generado determinadas situaciones jurídicas, no puede tener como efecto innovar o alterar dichas situaciones, creadas al amparo de tales preceptos, así como tampoco que la derogación de disposiciones que han contemplado la derogación de otras no hace revivir las ya derogadas.

Similar observación cabría formular en relación con el contenido del artículo 625 que se propone, por cuanto las normas de un decreto con fuerza de ley dictadas en el ejercicio de la facultad conferida por una ley, no pierden su vigencia por la derogación de esta última.

5.- Por lo que respecta a la labor de sistematización y coordinación de normas, se advierten en el proyecto criterios diferentes según los textos que se trata de ordenar:

a) Así, en materia de negociación colectiva rigen actualmente, en lo fundamental, los decretos leyes N° 2.758, sobre negociación colectiva, y N° 2.977, sobre organización y funcionamiento del Cuerpo Arbitral, ambos de 1979.

El primero presenta en sí mismo algunas disonancias en su ordenación: su Título IX, sobre Disposiciones varias, contiene diversas normas que, por su carácter general, deberían ser traspasadas al Título I del Capítulo Tercero del Libro III del proyecto, sobre normas generales, salvo una, la contenida en su

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

artículo 81, que versa sobre una materia extralaboral, relativa a fijación de precios por la autoridad en empresas monopólicas, lo que motivó que, para este precepto, se destinara un título especial, dentro del Capítulo Tercero del Libro III (artículo 500 propuesto). Las restantes disposiciones varias ya produjeron sus efectos jurídicos o son innecesarias. En el primer caso están las derogaciones del artículo 84 del decreto ley N° 2.758, de 1979, y el reemplazo que hizo su artículo 86 del artículo 38 de la ley N° 12.927, y en el segundo caso, el artículo 85.

En relación con esta misma materia rige, como se expresó, el decreto ley N° 2.977, de 1979, y medió la necesidad de verter sus disposiciones en este Capítulo III, sobre negociación colectiva.

Para lo anterior se traspasaron al nuevo Título V del Capítulo Tercero del Libro III, que trata sobre el arbitraje, las normas contenidas en el Título II del decreto ley N° 2.977, de 1979, que versa sobre el procedimiento. El proyecto consultó, dentro de este capítulo, un título especial, el X, "De la Nómina Nacional de Árbitros o Cuerpo Arbitral" (artículos 483 y siguientes), cuyo articulado corresponde al Título I del mismo decreto ley.

La norma contenida en el artículo único del decreto ley N° 2.873, de 1979, que dispone que no pueden participar en una negociación colectiva los funcionarios del Banco Central de Chile, de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y de la Caja Central de Ahorros y Préstamos, fue agregada a continuación del artículo 399 propuesto, que corresponde al 3° del decreto ley N° 2.758, de 1979, que señala las empresas o entidades donde la negociación colectiva no podrá tener lugar.

b) Por la inversa, existen otras materias, como las normas relativas a la capacidad para contratar (trabajo de menores), contenidas en el Título II del Capítulo Primero del Libro I propuesto, o las normas relativas al directorio de los sindicatos, contenidas en el Título IV del Capítulo Primero del Libro III, las cuales se estima que no ofrecen una correcta ordenación y han sido propuestas con la misma de sus fuentes, contenidas en los decretos leyes N°s. 2.200, de 1978, y 2.756, de 1979, con enmiendas solamente formales. De ello puede inferirse que los cambios en el ordenamiento de los preceptos han sido efectuados sólo cuando ha sido de estricta necesidad para poder sistematizar las materias en un todo orgánico.

Similar criterio se observa en otros aspectos. Así, en materia de instrumentos laborales con mérito ejecutivo, existe el precepto actualmente contenido en el artículo 33 del decreto ley N° 2.758, de 1979, que otorga tal mérito al original del contrato colectivo y a sus copias auténticas; y las actas suscritas ante inspectores del trabajo, conforme lo preceptúa el decreto ley N° 2.201, de 1978.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Ahora bien, el proyecto mantiene en el Título III del Capítulo Tercero del Libro III, relativo al contrato colectivo (artículo 436 propuesto), la norma en actual vigencia; en tanto la del decreto ley N° 2.201, de 1978, no obstante legislar sobre idéntica materia el mérito ejecutivo de un instrumento laboral, la incluyó como Título III del Capítulo Primero del Libro IV, a continuación del procedimiento laboral.

Podría optarse, desde el punto de vista de la técnica legislativa, por otro criterio; no obstante, se mantuvo la ordenación actual de los decretos leyes N°s. 2.200, de 1978, y 2.756 y 2.758, ambos de 1979.

6.- La ley N° 18.600, que establece normas sobre deficientes mentales, en su artículo 16, contempla una nueva excepción para las normas generales sobre ingreso mínimo, al disponer que en el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto dichas normas.

7.- La ley N° 18.602 estableció normas especiales para el personal docente que indica, y la parte final de su artículo 1º dispone que dicho personal se regirá por las normas del decreto ley N° 2.200, de 1978.

El contenido de ese estatuto, tal como puede inferirse, se refiere especialmente a aspectos de carácter laboral, complementarios o adicionales a la legislación común, por lo que, desde tal punto de vista, semeja a un contrato especial más.

Desde otro punto de vista, como es usual en materia de contratos o legislaciones especiales, algunas de sus normas se apartan de las comunes, como las relativas al plazo del contrato (artículo 4º, N° 4, de la ley N° 18.602).

Debe tenerse presente la norma del artículo 73 del texto propuesto, el que, siguiendo a su fuente, dispone que cualquiera que sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de 6 meses continuos de servicios en el mismo establecimiento.

En consecuencia, la norma en análisis debería armonizarse con la del N° 4 del artículo 4º de la ley N° 18.602, sobre terminación del contrato a plazo fijo.

8.- Finalmente, en lo que respecta a las normas que regulan el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Dirección del Trabajo, contenidas en el Título III del Capítulo Segundo del Libro I y en el Capítulo Segundo del Libro IV, respectivamente, se observa, desde el punto de vista jurídico formal, que ellas representan o integran el Derecho Administrativo del Trabajo y, como tal,

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

es dudoso que su mejor ubicación lo sea en un Código del Trabajo. Tal normativa debiera constituir una ley complementaria que regulara la organización y funcionamiento de los diversos servicios administrativos del trabajo, la que representaría el necesario complemento jurídico del Código. Este, como tal, regula relaciones jurídicas entre partes y no la organización y funcionamiento de servicios públicos.

A mayor abundamiento, el proyecto aborda lo relativo al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en el Capítulo Segundo del Libro I, el que versa sobre relaciones individuales de trabajo y, siguiendo el orden de las fuentes, lo hace a continuación de las normas sobre capacitación y colocación de la mano de obra. Se estima que doctrinariamente estos últimos aspectos integran el Derecho del Trabajo y, específicamente, el Derecho Individual del Trabajo; pero no deben incluirse, a continuación de esta normativa, por razones de técnica jurídica, preceptos que regulan un servicio público, lo cual, por su contenido, se encuentra muy distante de las relaciones individuales de trabajo.

Debe tenerse presente, asimismo, como se indicara en el capítulo I, letra B), N° 2, de este informe, que se encuentra en tramitación legislativa el proyecto de ley Boletín 770-02, que excluye de las normas sobre capacitación y empleo del sector público, contempladas en el artículo 18 del decreto ley N° 1.446, de 1976, al personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, cuyos términos deberán ser reestudiados, al tenor de lo que en definitiva se resuelva en relación con la observación formulada en este N° 8, en concordancia, además, con los preceptos de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

9.- El nuevo Código del Trabajo que se propone constituye, en lo fundamental, una recopilación de los diversos textos legales que contienen las materias laborales, con las debidas adecuaciones por razones de oportunidad, literalidad, puntuación, acentuación, errores de referencia, etc., todo ello sin perjuicio de algunas modificaciones mayores que tienen por objeto su modernización.

La variedad de sus fuentes justifica, por razones de técnica legislativa y de utilidad práctica, indicar, mediante notas marginales o al pie de página el articulado de los cuerpos legales de los cuales han derivado las disposiciones que se codifican, como igualmente el origen de las nuevas normas incorporadas al proyecto de Código.

### C) Análisis particular del proyecto

El proyecto en informe merece a esta Secretaría de Legislación las siguientes observaciones y comentarios:

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

1. Por lo que respecta a la derogación del decreto ley N° 1.006, de 1975, sobre Estatuto Social de la Empresa, cuyo articulado no se reproduce, por lo que queda definitivamente derogado, debe tenerse presente:

a) El Informe Técnico aborda con detenimiento esta materia y señala las diversas razones y fundamentos por los cuales, dentro de la actual estructura jurídica institucional, en especial las normas que regulan las sociedades anónimas, tal cuerpo normativo sería innecesario.

b) Debe considerarse, sin embargo, que el artículo 65, N° 7), de la Ley General de Bancos preceptúa que su directorio debe integrarse con un representante de los trabajadores de la respectiva empresa, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° del decreto ley N° 818, de 1974; representante que, conforme con el artículo 4° transitorio del decreto ley N° 1.171, de 1975, es nombrado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social hasta que "entre en vigencia el Estatuto Social de la Empresa".

Hay, indudablemente, cierta disonancia entre la derogación del decreto ley N° 1.006, de 1975, y las citadas normas contenidas en la Ley General de Bancos y en el decreto ley N° 1.171, de 1975. Como pasará a ser cierta -al aprobarse el proyecto- la no entrada en vigencia del primer cuerpo legal, presenta dudas interpretativas la forma cómo habrá de elegirse, en lo futuro, a este representante de los trabajadores.

Todo lo anterior es sin perjuicio de lo expresado a fojas 19 y 20 de este informe.

Al respecto, esta Secretaría de Legislación se limita a señalar los efectos jurídicos antes señalados.

2.- En cuanto al ámbito de aplicación de las normas del trabajo, materia ésta que es de importancia en tanto determina el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, ella es abordada en la actualidad por el artículo 1° del decreto ley N° 2.200, de 1978, cuya redacción ha sido objeto de observaciones. Esta disposición expresa:

"Artículo 1°.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Se excluye, sin embargo, de su aplicación al Fisco, a las municipalidades y a las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Con todo, los trabajadores de las empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades."

El precepto que se propone en su reemplazo -artículo 1º del proyecto- dice textualmente:

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

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas e 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. En este caso, serán aplicables supletoriamente tales normas en los aspectos o materias que no fueren contrarios o incompatibles con dicho estatuto.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se entenderá sin perjuicio de las normas particulares previstas en el mismo Código que extiendan o restrinjan su aplicación a ciertos funcionarios, trabajadores u otras personas."

El artículo propuesto excluye del ámbito de aplicación de las normas laborales a las siguientes personas:

- a) A los funcionarios del sector público, utilizando para ello la terminología que conforme con la normativa vigente se emplea para designarlos.
- b) A los trabajadores de empresas e instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, representación o participación.

Tanto para uno como para otro caso, el inciso segundo del artículo 1º precisa que no serán aplicables las normas laborales siempre que tales funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, sin perjuicio de su aplicación supletoria en los aspectos o materias que no fueren contrarios o incompatibles con dicho estatuto.

El sentido de esta enmienda es el de enfatizar la generalidad del campo de aplicación del Código del Trabajo, manteniendo su carácter expansivo, en cuanto su normativa se aplicará también supletoriamente a los funcionarios públicos o trabajadores de empresas afectas al sector público.

Desde otro punto de vista, cabe advertir que podría entenderse que media en la especie una innovación que tiene efectos jurídicos, en cuanto se dispone que



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

la legislación laboral será la normativa supletoria aplicable a los funcionarios públicos en aquellos aspectos o materias que no fueren contrarios o incompatibles con el estatuto que los rija.

En relación con la eventual aplicación supletoria de la legislación laboral a los funcionarios públicos, los criterios doctrinarios han sido diferentes. La parte mayoritaria de la doctrina estima que, atendido que el funcionario público es objeto de un nombramiento y que su incorporación a la Administración no es el producto de un negocio jurídico, no le debieran ser aplicables, ni aun con tal carácter subsidiario, las normas laborales que rigen un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades. Otros tratadistas piensan que, considerando el carácter expansivo del Derecho del Trabajo y la circunstancia de que tanto el servidor público como el dependiente privado ejecutan una prestación de servicios remunerada, sería atendible tal aplicación subsidiaria.

3.- El proyecto, en el Título VIII del Capítulo Primero del Libro I, trata de los contratos especiales, actualmente regulados por el decreto ley N° 2.200, de 1978; luego el Título IX del mismo capítulo y libro trata sobre el contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.

Bien puede estimarse que estos 2 últimos son también contratos especiales y, como tal, debieran refundirse ambos títulos en uno sólo.

Según se infiere del texto propuesto, se dota a estos 2 últimos contratos de una especialidad peculiar, atendida la norma del artículo 98 propuesto, que inicia el Título IX citado, que expresa:

"Artículo 98.- El contrato individual de los trabajadores embarcados o gente de mar y el de los trabajadores portuarios se regirá preferentemente por las disposiciones de este capítulo y por las especiales relativas al contrato de embarco y al contrato de trabajadores portuarios eventuales, según corresponda."

Este precepto reconoce como fuente al artículo 162 del decreto ley N° 2.200, de 1978, que dispone que el contrato de tales trabajadores "se regirá por esta ley y por las especiales relativas al contrato de embarco y al contrato de trabajadores portuarios eventuales, según corresponda."

Pero si en el texto del decreto ley N° 2.200, de 1978, se habla de "esta ley", ello quiere decir que el contrato se rige por sus normas, las cuales corresponden, en lo fundamental, al capítulo del Código que regula el contrato individual de trabajo.

Cabe inferir que la redacción sugerida tiene por propósito precisar que la generalidad del Código del Trabajo no es aplicable a estos dependientes.



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Sin embargo, atendidas sus calidades de trabajadores dependientes y el ámbito de aplicación que señaló el artículo 1º del Código, es obvio que les serán aplicables, en cuanto corresponda, las normas sobre protección de los trabajadores, seguro contra accidentes del trabajo, jurisdicción laboral, etc.

Cabe concluir de lo anterior que el objetivo buscado es precisar que a estos dependientes no les serán aplicables, con carácter general, las normas sobre derecho colectivo del trabajo, contenidas en el Libro III del proyecto.

4.- El artículo 116 propuesto, contenido en el Título IX del Capítulo Primero del Libro I, relativo al contrato de embarco, en su inciso tercero utiliza la expresión "buque", al igual que su fuente -el actual artículo 196 del Código del Trabajo-, terminología que no es la correcta, ya que aquélla de suyo significa una unidad naval.

En tal sentido correspondería sustituir dicho término por el de "nave".

5.- Los artículos 148, 234, 236 y 620, entre otros, consultan sanciones que, conforme con sus fuentes, son expresadas en unidades de fomento, en tanto otros, también conforme con sus fuentes, contienen sanciones expresadas en ingresos mínimos.

Razones de técnica legislativa aconsejan que las diversas sanciones que contemple un Código sean expresadas en una misma unidad.

6.- Para el caso de que se resolviera mantener en el proyecto de Código las materias relativas al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, cabe señalar que el artículo 181 propuesto, en su parte final, introduce una enmienda, en relación con su fuente, que es el inciso último del artículo 18 del decreto ley N° 1.446, de 1976, modificado por la ley N° 18.391.

El actual texto dice que la ejecución de los programas de capacitación, para el personal del sector público, deberá contar con la aprobación previa "del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo", lo que es sustituido, en el texto propuesto, por el "organismo a que se refiere el artículo 1º, letra b) del decreto con fuerza de ley N° 1-18.359, del Ministerio del Interior, de 1985".

Ahora bien, la citada letra b) del artículo 1º del referido decreto con fuerza de ley no alude ni nombra a ningún organismo, el que es nominado al inicio del artículo, por lo que la expresión "letra b)" debe ser suprimida.

7.- El artículo 210 propuesto se refiere al patrimonio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y su letra d) repite la norma contenida en su fuente, el actual artículo 48, letra d), del decreto ley N° 1.446, de 1976, y dispone que estará constituido también con todos los bienes muebles e inmuebles,

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

corporales o incorporeales, que formen parte del patrimonio del Servicio Nacional del Empleo, del Instituto Laboral y de Desarrollo Social y del Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo.

Ahora bien, estas 3 últimas instituciones ya no existen jurídicamente y fueron la base del actual Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En tal sentido, la norma contenida en la letra d) del artículo 210 ya produjo el efecto jurídico que ordenó, por lo que su repetición en el Código es jurídicamente improcedente.

8.- El inciso tercero del artículo 261 dispone que al empleador que no ha cumplido su obligación de cotización total se le aplicará, además, la sanción máxima que prevé el artículo 629. Ahora bien, el artículo que se refiere en general a las infracciones al Código que no tengan una sanción especial es el 620, por lo que la referencia debe efectuarse a este último, ya que el proyecto contempla sólo hasta el artículo 625.

9.- El artículo 379 alude a los diversos preceptos que rigen a los sindicatos y que son también aplicables a las federaciones y confederaciones.

Entre tales preceptos menciona al artículo 353 propuesto, que se refiere a la obligación del empleador de facilitar el proceso de elección sindical, el cual corresponde al actual artículo 34 del decreto ley N° 2.756, de 1979, que no es señalado como aplicable a las organizaciones sindicales de segundo grado por el artículo 64 del mencionado decreto ley, el que, en cambio, contempla en tal calidad al artículo 33, que corresponde al artículo 352 propuesto, el cual es omitido en el precepto en análisis.

Media al parecer un error tipográfico, y en el artículo 379 debe sustituirse la referencia al artículo 353 por otra al artículo 352.

10.- El Título X del Capítulo Tercero del Libro III del proyecto de Código, regula lo relativo a la Nómina Nacional de Árbitros, en el que se vierten, como se expresó, preceptos actualmente contenidos en los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, de 1979.

Se omite en el texto propuesto del artículo 486 la norma contenida en el inciso final del artículo 40 del decreto ley N° 2.758, de 1979, que dispone que los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

No se consignan antecedentes que expliquen esta omisión, que implicaría la derogación del citado inciso final, y tampoco cabe inferir que ello sea intención de la normativa propuesta.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

11.- El artículo 610 propuesto repite al de su fuente en su texto original (decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). Pero la norma contenida en su inciso primero, correspondiente al inciso primero del artículo 43 del citado decreto con fuerza de ley, debe entenderse tácitamente derogada por el artículo 23 del decreto ley N° 1.532, de 1976, que deroga todas las normas legales o reglamentarias que condicionen el pago de impuestos o derechos municipales al cumplimiento previo de tributos u obligaciones fiscales o previsionales.

Por la razón expuesta, debiera también suprimirse en el texto del Código el inciso primero del artículo 610 propuesto.

12.- Algunas leyes o reglamentos actualmente vigentes, como, por ejemplo, la ley N° 18.602, que dicta normas especiales para el personal docente, contienen menciones a cuerpos legales que se vienen derogando en virtud del artículo 624 del proyecto. A fin de precaver cualquier duda de interpretación al respecto, esta Secretaría de Legislación sugiere agregar un artículo nuevo, como último del Título Final, del siguiente tenor:

"Las menciones que las leyes o reglamentos hagan a las normas derogadas en virtud del artículo 624 se entenderán referidas a las disposiciones pertinentes de este Código."

13.- Artículos transitorios.

a) El proyecto propone derogar los diversos cuerpos normativos señalados en el artículo 624, lo que supone la derogación de sus respectivos artículos transitorios.

Los artículos transitorios que contempla el proyecto tienen por objeto obviar la situación de vigencia actual de normas transitorias que tienen aplicación y que quedan derogadas conforme al artículo 624.

Sin embargo, no se repiten normas transitorias que, según lo planteado en el Informe Técnico, ya habrían cumplido su misión.

Tales normas, además de aquellas a que se ha hecho referencia al analizar las leyes N°s. 16.744 y 18.510, son:

- Los 8 artículos transitorios del decreto ley N° 2.756, de 1979, sobre organizaciones sindicales, que se refieren a financiamiento de sindicatos por parte de empresas; a la armonización de sus estatutos con la nueva normativa; a la situación de los dirigentes sindicales elegidos por aplicación del decreto ley N° 2.376, de 1978; a la situación de organizaciones sindicales en trámite de obtención de su personalidad jurídica o de cancelación de la misma, y a otras materias similares.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

Todo lo anterior, obviamente, ya ha perdido vigencia, y los preceptos respectivos cumplieron el rol histórico para el que fueron dictados. En razón de lo anterior, esta Secretaría de Legislación coincide en esta materia con lo planteado por los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Justicia.

- Los 17 artículos transitorios, con las excepciones ya señaladas, del decreto ley N° 2.758, de 1979, en cuanto regulan lo relativo a la presentación del primer proyecto de contrato colectivo (artículos 1° y 4°); a la aplicabilidad de los contratos o acuerdos colectivos vigentes a la fecha de dictación del decreto ley N° 2.758, de 1979, (artículos 2°, 3° y 5°); a las facultades especiales otorgadas al Presidente de la República (artículos 12 y 14)); a las normas sobre la primera nómina nacional de árbitros (artículo 13) y a las situaciones jurídicas que debían producirse en el período inmediatamente posterior a la dictación del decreto ley N° 2.758, de 1979, y que ya cumplieron la función que fundamentó su dictación (artículos 2°, 6°, 8°, 9°, 16 y 17).

- De los 6 artículos transitorios contenidos en el decreto ley N° 2.200, de 1978, no se reiteran los siguientes preceptos:

La norma contenida en el inciso final de su artículo 1°, que regula el subsidio por maternidad, la que debe entenderse tácitamente modificada por el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus modificaciones.

El artículo 2°, que dispone la vigencia de las antiguas disposiciones que regulaban los contratos de los trabajadores marítimos.

El inciso final del artículo 14 porque ya cumplió la función que fundamentó su dictación.

- De los 13 artículos transitorios de la ley N° 18.018, no se reiteran los siguientes preceptos:

Su artículo 2° transitorio, que contiene normas especiales para quienes, conforme al artículo 35 primitivo del decreto ley N° 2.200, de 1978, tenían una jornada especial de 33 horas semanales. Esta norma transitoria dispone que el tiempo trabajado por sobre la jornada menor les será pagado proporcionalmente conforme a la remuneración ordinaria.

El artículo 3° transitorio, relativo a la gratificación de determinados trabajadores, correspondiente al año 1981.

Las normas contenidas en los artículos 7°, 8°, 9°, 10, 11, 12 y 13, todos los cuales regulan determinadas materias o prestaciones relativas a contratos de

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

trabajo celebrados por dependientes a los que les eran aplicables normas especiales: las leyes N°s. 7.388, 7.868, 9.613, 10.518 y 17.335.

b) Atendida la generalidad de la derogación de los cuerpos legales señalados en el artículo 624 del proyecto, quedan también derogados los artículos transitorios respectivos y, como en la actualidad varios de dichos preceptos tienen aplicación, el proyecto trata de obviar la situación mediante los artículos transitorios que propone. La materia abordada en ellos, por su importancia, merece las siguientes precisiones:

- El artículo 1º transitorio corresponde a los 2 primeros incisos del artículo 1º transitorio del decreto ley N° 2.200, de 1978, y se refiere a la afiliación previsional de trabajadores, sean empleados u obreros, lo que no ha sido alterado para la generalidad del sistema previsional. Dicha diferenciación subsiste para las prestaciones familiares, por desempleo y accidentes del trabajo, sin perjuicio de la uniformidad de tales prestaciones. El ente gestor respectivo debe ser el Servicio de Seguro Social o la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

- El artículo 2º transitorio se refiere al feriado aumentado de que gozaban los trabajadores antes de la dictación del decreto ley N° 2.200, de 1978, o de la ley N° 18.018.

En él se refunden las actuales normas contenidas en los artículos 11 transitorio del decreto ley N° 2.200, de 1978, y 5º transitorio de la ley N° 18.018.

Este artículo merece las siguientes observaciones:

1) Se refiere a los trabajadores contratados "al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981". Debiera sustituirse la expresión "contratados", por la frase "que se encontraban contratados", para una mayor claridad en el texto.

2) No se reitera en este artículo que el feriado progresivo que conservó el artículo 5º transitorio de la ley N° 18.018 le es aplicable la norma actualmente contenida en el inciso segundo del artículo 79 del decreto ley N° 2.200, de 1978, en cuanto permite su compensación en dinero. Puede entenderse que ello queda comprendido en la frase final del artículo 2º transitorio propuesto cuando expresa que conservarán ese derecho "de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron."

- El artículo 3º transitorio mantiene la vigencia de las normas reglamentarias dictadas en virtud de los cuerpos legales que deroga el artículo 624.

En la especie, se trata de una ampliación del contenido del artículo 12 transitorio del decreto ley N° 2.200, de 1978, en cuanto dejó vigentes los reglamentos dictados en conformidad al Código del Trabajo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

El artículo 42 transitorio mantiene la vigencia de las deducciones que, en conformidad a las normas transitorias de la legalidad que se deroga, pueden seguirse haciendo, pero no en conformidad al articulado permanente del Código.

Para el efecto, se refunden los artículos 14 transitorio del decreto ley N° 2.200, de 1978, y 4° transitorio de la ley N° 18.018.

- El artículo 5° transitorio regula la terminación del contrato de trabajo de quienes se encontraban contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, fecha de vigencia de la ley N° 18.018.

El Anexo del Informe Técnico expresa que se trata de una refundición de los artículos 1° y 6° transitorios de la ley N° 18.018; 1° transitorio de la ley N° 18.372, y 17 del decreto ley N° 2.200, de 1978, en su texto primitivo.

Sin embargo, a juicio de esta Secretaría de Legislación, el cambio no tiene el carácter de formal, pues el actual artículo 1° transitorio de la ley N° 18.018 dispone que tales trabajadores se seguirán rigiendo, en cuanto al régimen de terminación del contrato de trabajo, por las disposiciones "permanentes del texto primitivo del decreto ley N° 2.200, de 1978."

El texto propuesto señala, en cambio, que estos dependientes se sujetarán, sobre la materia, a las normas permanentes que el propio Código propone, con las excepciones que agrega, las cuales coinciden con las citadas en los artículos 1° y 6° transitorios de la ley N° 18.018, 1° transitorio de la ley N° 18.372 y 17 permanente primitivo del decreto ley N° 2.200, de 1978.

Por lo que respecta a las causales de terminación, no se alude a la que establecía el inciso final del primitivo artículo 14 del decreto ley N° 2.200, de 1978 (las necesidades del funcionamiento de la empresa), tal como lo dispone el artículo 1° transitorio de la ley N° 18.372, por ser ello innecesario conforme al esquema que se propone. Por la inversa, se regula en el texto transitorio la causal especial de terminación relativa al personal que tenga cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, conforme al artículo 17 del decreto ley N° 2.200, de 1978, en su texto primitivo.

Entre la normativa actualmente vigente y la que se propone aplicar, median otras diferencias, cuyo objetivo es, en definitiva, uniformar aspectos que dicen relación con la terminación del contrato de trabajo de unos y otros. Así, los contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 no pueden solicitar, en caso de que se les invoque maliciosamente la actual causal la del artículo 14 del decreto ley N° 2.200, de 1978, indemnización por daño moral; las autoridades ante quienes pueden firmarse o ratificarse los finiquitos o la

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

renuncia del trabajador no son las mismas en las 2 versiones del decreto ley N° 2.200, de 1978, etc.

Desde el punto de vista antes citado, el efecto jurídico de la norma en examen en relación con algunas disposiciones permanentes del proyecto es el de uniformar, con las excepciones que en el mismo se prevén, el régimen de terminación de contrato de trabajo para los trabajadores contratados antes y después del 14 de agosto de 1981.

Como consecuencia de lo anterior se precisó, en el texto de la letra a) del artículo 5º transitorio del proyecto, que a los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 no les será aplicable el límite máximo de 150 días de indemnización que prevé el inciso segundo del artículo 158 del proyecto.

- El artículo 8º transitorio señala que la liquidación de los fondos externos extinguidos por la aplicación del artículo 7º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, continuará rigiéndose por las normas de los artículos 16, 17 y 19 de la ley N° 18.018. Cabe señalar, sin embargo, que al no mencionarse de un modo expreso el artículo 18 de la citada ley, podría estimarse que no continuaría en vigencia, lo que, como efecto jurídico, significaría que no habría reglas respecto a las materias que en él se indican.

- El artículo 9º transitorio está tomado del artículo 10 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, que contemplaba idéntica disposición, en cuanto señala que en la primera negociación colectiva en una empresa sujeta a arbitraje obligatorio, el arbitro podrá fallar en forma distinta a las alternativas presentadas por las partes.

- El artículo 10 transitorio dispone que en las empresas del Estado o en aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación mayoritarios, que no hubieren quedado facultadas para negociar colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, la negociación colectiva sólo podrá tener lugar previa autorización legal.

Cabe señalar que este precepto está tomado del artículo 11 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, modificado por el decreto ley N° 2.950, de 1979, artículo 1º, N° 40, conforme al cual dicha autorización corresponde al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Esta innovación tiene su fundamento en que la generalidad de las empresas del Estado que actualmente no negocian colectivamente tienen regímenes de remuneraciones regulados por ley y, en tal virtud, se precisa de otra norma legal para alterarlo.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

c) En relación con las infracciones a la legislación laboral cometidas con anterioridad a la vigencia del Código que se propone, rige la normativa prevista en la legislación que se deroga, la cual es repetida en la propuesta.

Sin embargo, pueden plantearse dudas en torno a la situación jurídica que configurarían tales infracciones, dado que los preceptos sancionatorios respectivos quedarían derogados.

En tal sentido, a juicio de esta Secretaría de Legislación se evidencia la necesidad de evitar una interpretación errónea sobre la materia, y para ello se propone incorporar un precepto transitorio del siguiente tenor:

"Las infracciones cometidas bajo el imperio de las normas que se derogan en virtud del artículo 624 de este Código, se sancionarán con arreglo a ellas."

#### V.- OBSERVACIONES FORMALES

##### A) Cuestión previa

Como cuestión previa al análisis de las observaciones formales propiamente tales, para el debido estudio de las Comisiones Legislativas es preciso destacar algunos errores que contiene el Anexo del Informe Técnico en la comparación que se hace del articulado del proyecto con el de sus fuentes y su desarrollo, a saber:

- 1.- En la observación al artículo 36 (48), debe decir "620" en vez de "629".
- 2.- En la última parte de la observación al artículo 240 (4º), debe decir "inciso segundo" en vez de "inciso cuarto".
- 3.- En el artículo 252 (17), la observación que se consigna corresponde al artículo 251 (16).
- 4.- En la observación al artículo 261 (26), hay que sustituir "629" por "620".
- 5.- En el artículo 401 (5º), debe eliminarse la siguiente observación: "En el N° 2, "N° 194, de 1973" por "3.607, de 1981.", y "inc. segundo, "decisionales" por "decisorias"".
- 6.- En el artículo 452, en relación con su fuente, suprimir "inc. 1º art. 48 D.L. 2.758,".
- 7.- En el artículo 453, en relación con su fuente, eliminar "inc. 2º".



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

B) Observaciones generales

1.- Uniformar la palabra "párrafo" y su número correspondiente cuando encabecen las diversas materias, escribiéndolos con arreglo a los ejemplos siguientes: "PARRAFO 1", "PARRAFO 2", etc.

2.- Uniformar el vocablo "artículo" y su número respectivo al encabezar disposiciones, escribiéndolos según los ejemplos que se indican: "Artículo 1º.-", "Artículo 2º.-", "Artículo 9º.-", "Artículo 10.-", "Artículo 11.-", etc., e iniciar en el mismo renglón el texto de ellos.

3.- Uniformar las enumeraciones contenidas dentro de determinados artículos cuando estén expresadas con números, escribiéndolas como sigue: "1.", "2.", "3.", etc.

4.- Uniformar esas enumeraciones cuando estén indicadas con letras, ajustándolas a los siguientes ejemplos: "a)", "b)", "c)", etc. Lo señalado en este número y en el anterior es sin perjuicio de conservar las formas femeninas "1ª.", "2ª.", "3ª.", etc., en los casos en que así figuren.

5.- Escribir con mayúscula inicial la primera palabra del texto de dichas enumeraciones.

6.- Terminar cada una de esas enumeraciones con punto y coma (;), salvo la penúltima, que concluirá con coma (,) seguida de "y", y la última, que finalizará con punto (.).

7.- Escribir sin abreviaturas y con iniciales minúsculas las expresiones "ley", "decreto", "decreto supremo", "decreto ley" y "decreto con fuerza de ley".

C) Observaciones específicas al proyecto que se informa

La iniciativa en análisis ha merecido solamente observaciones formales sencillas, entre las cuales figuran las sugeridas a continuación.

Respecto de ellas, se ha tenido en cuenta, cuando se trata de normas anteriores que en el proyecto se reproducen sin alteraciones, que las que se proponen no innovan el sentido que la jurisprudencia o la doctrina ya le hubieran dado.

1.- En el artículo 1º, inciso segundo, suprimir el acento de "aquéllas".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 2.- En el artículo 2º, inciso primero, sustituir "cumple" por "cumplen".
- 3.- En el artículo 3º, letra c), suprimir el acento de "aquél", y en el inciso final, cambiar "dotado" por "dotada".
- 4.- En el artículo 4º, pluralizar las formas verbales "representa" y "obliga".
- 5.- En el artículo 8º, inciso segundo, suprimir el acento de "aquéllos".
- 6.- En el artículo 12, inciso segundo, reemplazar "hasta sesenta minutos" por "hasta en sesenta minutos".
- 7.- En el artículo 13, inciso cuarto, sustituir "estimara" por "estimare", y en el inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a la expresión "En ningún caso".
- 8.- En el artículo 24, reemplazar "navidad" y "fiestas patrias" por "Navidad" y "Fiestas Patrias", respectivamente, y agregar coma (,) en el inciso final, después de "anterior".
- 9.- En el artículo 25, inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a la frase "En ningún caso."
- 10.- En el artículo 26, penúltimo inciso, colocar coma (,) después de "modo" y de "establecimientos", y en el inciso final, agregar coma (,) a "tendrán".
- 11.- En el artículo 36, inciso primero, reemplazar "salvo el caso de fuerza mayor", por "salvo en caso de fuerza mayor".
- 12.- En el artículo 40, cambiar el encabezamiento "Se entiende", por "Se entienden"; reemplazar, en el inciso final, "que procedan pagarse", por "que proceda pagar", y agregar coma (,) a "contractual".
- 13.- En el artículo 43, inciso primero, colocar coma (,) después de "mes"; en el inciso quinto, reemplazar "incluida" por "incluido", y en el inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a "anterior".
- 14.- En el artículo 44, inciso tercero, colocar coma (,) después de "extraordinario".
- 15.- En el artículo 51, suprimir la coma (,) que sigue a "servicios".
- 16.- En el artículo 52, reemplazar "produjese" por "produjere".
- 17.- En el artículo 53, inciso final, suprimir el acento de "cómo".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 18.- En el artículo 57, inciso segundo, agregar coma (,) a la palabra "trabajador" que figura en la primera línea, y eliminar la coma (,) que sigue al vocablo "inciso".
- 19.- En el artículo 59, inciso segundo, colocar coma (,) después de "fallecimiento".
- 20.- En el artículo 60, sustituir "conforme al artículo", por "conforme a los artículos".
- 21.- En el artículo 64, inciso primero, suprimir la expresión "derecho a" la segunda vez que se emplea y colocar coma (,) después de "hábiles" y de "íntegra".
- 22.- En el artículo 77, cambiar "períodos" por "período".
- 23.- En el artículo 82, reemplazar "período de hasta treinta días", por "un período de hasta treinta días".
- 24.- En el artículo 88, suprimir la coma (,) que sigue a "permanentes" y sustituir "atendida" por "atendidos".
- 25.- En el artículo 93, suprimir la coma (,) que sigue al encabezamiento "En ningún caso" y corregir un error tipográfico de la palabra "recaídos".
- 26.- En el artículo 98, pluralizar la forma verbal "regirá".
- 27.- En el artículo 99, suprimir la coma (,) que sigue a la expresión "trabajador portuario".
- 28.- En el artículo 100, inciso segundo, sustituir "será controlado", por "serán controlados".
- 29.- En el artículo 101, inciso tercero, escribir "Consulados" con inicial minúscula.
- 30.- En el artículo 102, eliminar la coma (,) que sigue a "nave".
- 31.- En el artículo 104, inciso segundo, agregar coma (,) a "tripulantes".
- 32.- En el artículo 107, letra b), suprimir la coma (,) que sigue a "viáticos".
- 33.- En el artículo 116, inciso primero, eliminar la coma (,) que sigue a la frase "trabajo a bordo".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 34.- En el artículo 121, letra a), suprimir la coma (,) que sigue a "cargamento".
35. En el artículo 125, inciso segundo, reemplazar "tocase" por "tocare".
- 36.- En el artículo 127, inciso primero, sustituir "pudiere" por "pudiera".
- 37.- En el artículo 128, inciso primero, eliminar la coma (,) que sigue a "causa".
- 38.- En el artículo 130, segunda línea, corregir un error tipográfico de "permanencia", y en el número 1, párrafo primero, agregar coma (,) a "necesario".
- 39.- En el artículo 136, primera línea, suprimir la coma (,) que sigue a "reglamento".
- 40.- En el artículo 137, penúltima línea, colocar coma (,) después de "recintos portuarios".
- 41.- En el artículo 138, suprimir la coma (,) que sigue a la expresión "artículo 4º".
- 42.- En el artículo 140, letra a), inciso segundo, tercera línea, sustituir "aquellos" por "aquéllos".
- 43.- En el artículo 142, sustituir "respectivas" por "respectivos".
- 44.- En el artículo 146, inciso primero, cambiar "de" por "dé", y en el inciso segundo, primera línea, reemplazar "los" por "lo".
- 45.- En el artículo 151, inciso primero, agregar coma (,) a la forma verbal "fijarse".
- 46.- En el artículo 153, inciso segundo, cambiar "antigüedad" por "antigüedad".
- 47.- En el artículo 154, letra b), primera línea, eliminar la coma (,) que sigue a "pero"; en el antepenúltimo inciso, reemplazar "prorrogasen" por "prorrogaren"; en el penúltimo inciso, suprimir el acento de "fé" y escribir con minúsculas iniciales las expresiones "Notario Público", "Oficial" y "Secretario Municipal", y en el inciso final sustituir "algunos" por "alguno".
- 48.- En el artículo 156, inciso primero, colocar coma (,) después de "deberá" y "respectiva", y en el texto de la sexta causal mencionada en esta disposición, reemplazar "número" por "Nº" las 2 veces que figura.

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 49.- En el artículo 158, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue a las palabras "entendiéndose", "además" y "tal".
- 50.- En el artículo 161, inciso primero, colocar coma (,) después de la expresión "letra f)".
- 51.- En el artículo 162, inciso primero, colocar coma (,) después de igual expresión y sustituir "navidad" por "Navidad".
- 52.- En el artículo 163, inciso segundo, eliminar el acento de la palabra "aqué".
- 53.- En el artículo 166, suprimir la coma (,) que sigue a "capítulo".
- 54.- En el artículo 173, eliminar la coma (,) que sigue a la palabra "capítulo" y colocar coma (,) después de "aplicación".
- 55.- En el artículo 181, inciso final, sustituir "asigne" por "asignen" y colocar coma (,) después de "letra b)".
- 56.- En el artículo 186, inciso primero, sustituir "ley sobre Impuesto a la Renta" por "Ley sobre Impuesto a la Renta" y suprimir, en la cuarta línea, la coma (,) que sigue a "impuesto".
- 57.- En los artículos 187, 188 y 189, escribir con inicial mayúscula la palabra "ley" en la expresión "ley sobre Impuesto a la Renta" todas las veces que figura, y en el último de estos artículos, cambiar "conste" por "consten" en el inciso segundo, y suprimir la coma (,) que sigue a la palabra "Cuando" que encabeza el inciso sexto.
- 58.- Suprimir el punto final (.) del subtítulo que precede al artículo 202: "a) Definición y domicilio."
- 59.- En el artículo 202, agregar una coma (,) a la palabra "público".
- 60.- Suprimir el punto final (.) del subtítulo que precede al artículo 203: "b) Funciones."
- 61.- En el artículo 203, letra h) reemplazar la palabra final "y" por "e", y en la letra i), acentuar la palabra "aquellas".
- 62.- Suprimir el punto final (.) del subtítulo que precede al artículo 204: " c) Organización."

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 63.- En el artículo 204, inciso primero, sustituir "corresponderá" por "corresponderán".
- 64.- En el artículo 205, número 3, cambiar "asignarle" por "asignarles".
- 65.- Suprimir el punto final (.) del subtítulo que precede al artículo 210: "d) Financiamiento."
- 66.- En el artículo 210, letra c), párrafo primero, reemplazar "las" por "los" en la primera línea, y "aceptadas" por "aceptados" en la segunda línea, y en el párrafo segundo de esta letra, cambiar "exentas" par "exentos".
- 67.- En el artículo 213, corregir un error tipográfico de la palabra "farmacéutica".
- 68.- En el artículo 218, eliminar la coma (,) que sigue a "anteriores".
- 69.- En el artículo 219, colocar coma (,) después de "Salud"; escribir "servicios" con inicial mayúscula, y reemplazar "conveniente" por "convenientes", seguido de coma (,).
- 70.- En el artículo 221, inciso tercero, sustituir "cajas de previsión" por "Cajas de Previsión".
- 71.- En el artículo 223, inciso tercero, reemplazar "impidiese" por "impidiere".
- 72.- En el artículo 224, inciso primero, corregir un error tipográfico de la palabra "artículo".
- 73.- En el artículo 225, segunda línea, cambiar "o a descansos" por "o de descansos".
- 74.- En el artículo 227, inciso tercero, primera línea, agregar coma (,) a "primero".
- 75.- En el artículo 229, inciso tercero, colocar coma (,) después de "podrán", y en el inciso quinto, suprimir el acento de "aquéllas".
- 76.- En el artículo 233, inciso segundo, reemplazar "tuviera" por "tuviere".
- 77.- En el artículo 239, inciso segundo, sustituir "otorgará" por "otorgarán".
- 78.- En el artículo 240, inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a "faena".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 79.- En el artículo 242, inciso final, eliminar la coma (,) que sigue a "primero".
- 80.- En el artículo 243, inciso final, reemplazar "hubiesen" por "hubieren".
- 81.- En el artículo 248, inciso primero, corregir un error tipográfico de la palabra "correspondiente".
- 82.- En el artículo 250, letra e), sustituir "corresponda" por "correspondan".
- 83.- En el artículo 251, inciso segundo, reemplazar "cien por ciento" por "ciento por ciento".
- 84.- En el artículo 252, inciso segundo, cambiar "integrarse" por "enterarse".
- 85.- En el artículo 258, sustituir "contabilizará" por "contabilizarán".
- 86.- En el artículo 260, agregar coma (,) a la palabra "trabajador".
- 87.- En el artículo 264, letra b), reemplazar "hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;" por "Hospitalización, si fuere necesaria a juicio del facultativo tratante;".
- 88.- En el artículo 265, inciso segundo, rectificar un error tipográfico por el que se repite la palabra "en".
- 89.- En el artículo 271, penúltima línea, cambiar "hubiera" por "hubiere".
- 90.- En el artículo 275, inciso segundo, colocar coma (,) después de "invalidez".
- 91.- En el artículo 276, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue al encabezamiento "En ningún caso" y sustituir "cien por ciento ó" por "ciento por ciento o".
- 92.- En el artículo 277, reemplazar "rehusen" por "rehúsen".
- 93.- En el artículo 279, inciso primero, cambiar "hubiere" por "hubiera", y en el inciso segundo, "trasformará" por "transformará".
- 94.- En el artículo 280, inciso primero, reemplazar "hubiere" por "hubiera" y "perciba" por "percibía", y en el inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a "vitalicia" y colocar entre comas (,) la expresión "de una sola vez".
- 95.- En el artículo 282, sustituir "hubiere" por "hubiera".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

96.- En el artículo 285, inciso primero, reemplazar "cien por ciento" por "ciento por ciento", y "hubiere" por "hubiera".

97.- En el artículo 289, inciso final, colocar coma (,) después de "previsional", suprimir la coma (,) que sigue a "anteriores" y cambiar "cien por ciento" por "ciento por ciento".

98.- En el artículo 292, inciso primero, eliminar la coma (,) que sigue a "cotizaciones".

99.- En el artículo 293, inciso final, segunda línea, corregir un error tipográfico de la palabra "declararse".

100.- En el enunciado de la materia del Título VI que precede al artículo 294, y en el inciso primero de este artículo, sustituir "reevaluación" por "revaluación", y en dicho inciso, además, cambiar "corresponderá" por "corresponderán".

101.- En el artículo 296, inciso segundo, eliminar la coma (,) que precede y la que sigue a la palabra "especialmente", y en el inciso tercero, suprimir la coma (,) que sigue a "ello".

102.- En los artículos 297 y 298, reemplazar "reevaluación" por "revaluación" las 3 veces que figura en ellos; en el último de estos artículos, inciso primero, sustituir "suceda" por "sucedan", y en el inciso segundo, cambiar "Fondo de Pensiones" por "fondo de pensiones" y corregir un error tipográfico :de la palabra "periódica".

103.- En el artículo 301, inciso final, sustituir "cómo" por "como".

104.- En el artículo 302, suprimir la coma (,) que sigue a "profesionales" y "seguridad" en los números 3 y 4, respectivamente, del inciso primero; reemplazar "comités" por "Comités" en el inciso tercero, y cambiar "le" por "les" en la penúltima línea del inciso quinto.

105.- En el artículo 303, sustituir "haya" por "hayan".

106.- En el artículo 304, eliminar la coma (,) que sigue a "Sanitario" y "trabajadores" en los incisos segundo y tercero, respectivamente, y añadir coma (,) a "obligación" en este último inciso.

107.- En el artículo 305, letra b), agregar coma (,) a "empleador".

108.- En el inciso primero del artículo 306, colocar coma (,) después de "trabajador" y suprimir la coma (,) que sigue a "multa".

109.- En el artículo 309, añadir coma (,) a "realicen"



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

110.- En el artículo 313, inciso primero, colocar entre comas (,) la expresión "en su caso".

111.- En el artículo 314, inciso final, colocar coma (,) después de "que".

112.- En el artículo 315, colocar coma (,) después de "constituir".

113.- En el artículo 316, inciso primero, reemplazar "constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones", por "constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas", y en el inciso segundo, cambiar "constituir y afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores", por "constituir organizaciones internacionales de trabajadores y afiliarse a ellas".

114.- En el artículo 318, cambiar "prohibe" por "prohíbe".

115.- En el artículo 319, letra a), colocar 2 puntos (:) después de "empresa"; en la letra b), reemplazar "interempresa," por "interempresas:"; en la letra c), colocar 2 puntos (:) después de "independientes", y en el inciso tercero, reemplazar "folkloristas" por "folcloristas".

116.- En el artículo 322, sustituir "ministro" por "ministros" y suprimir la coma (,) que sigue a "fe".

117.- En el artículo 323, cambiar "mayoritarias" por "mayoritarios".

118.- En el artículo 324, número 3, eliminar la coma (,) que sigue a "judiciales" y pluralizar la forma verbal "corresponda".

119.- En el artículo 325, suprimir la coma (,) que sigue a "anterior".

120.- En el artículo 328, cambiar "requirirá" por "requerirá" en el inciso primero; reemplazar "sindicatos" por "sindicato" en el inciso tercero, y suprimir la coma (,) que sigue a "sindicato" en el inciso final.

121.- En el artículo 330, inciso final, agregar coma (,) a la palabra "acta".

122.- En el artículo 332, inciso primero, colocar coma (,) después de "Deberá".

123.- En el artículo 334, inciso segundo, colocar coma (,) después de "comunicada".

124.- En el artículo 339, sustituir "antigüedad" por "antigüedad" en los números 6 y 7, y en este último número, primera línea, suprimir la coma (,) que sigue a "empresa" y añadir coma (,) a "requerirá", y reemplazar "actividades y," por "actividades, y".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

125.- En el artículo 341, inciso segundo, agregar coma (,) a "sindicales", cambiar "antigüedad" por "antigüedad" y suprimir la coma (,) que sigue a la palabra "preferencia" de la penúltima línea.

126. En el artículo 348, reemplazar "algunos" por "alguno" y pluralizar la forma verbal "corresponderle".

127.- En el artículo 350, inciso segundo, sustituir "antigüedad" por "antigüedad".

128.- En el artículo 354, inciso segundo, pluralizar la forma verbal "quedare".

129.- En el artículo 356, letra a), colocar coma (,) después de "estatutos"; en la letra b), cambiar "ralizar" por "realizar", y en el inciso segundo, añadir coma (,) a "empleador".

130.- En el artículo 365, inciso quinto, reemplazar "sancionados" por "sancionadas", y en el inciso final, pluralizar la forma verbal "regirá".

131.- En el artículo 367, inciso segundo, cambiar la expresión "la cuota ordinaria y extraordinaria" por "las cuotas ordinarias y extraordinarias".

132.- En el artículo 368, inciso segundo, líneas séptima y octava, suprimir el acento de "aquél"; en el inciso cuarto, añadir coma (,) a "fe", y en el inciso sexto, agregar coma (,) a "precedentes" y colocar el punto final (.) omitido.

133.- En el artículo 369, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue a "precedente".

134.- En el artículo 371, inciso quinto, agregar coma (,) a "disponer", y en el inciso final, añadir coma (,) a "caso".

135.- En el artículo 376, inciso primero, sustituir "la afiliación o desafiliación a ellas, deberá ser acordada", por "la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas".

136.- En el artículo 377, inciso final, quinta línea, suprimir el acento de "aquél" las 2 veces que figura.

137.- En el artículo 378, inciso primero, reemplazar "la afiliación o desafiliación a ella, deberá acordarse", por "la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse".

138.- En el artículo 379, segunda línea, cambiar "le" por "les".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

139.- En el artículo 382, inciso tercero, sustituir "antigüedad" por "antigüedad", y en el inciso final, suprimir la coma (,) que sigue a "trabajador".

140.- En el artículo 383, inciso primero, colocar coma (,), después de "asamblea y".

141.- En el artículo 385, letra a), sustituir "algunas" por "alguna" y "atentorias" por "atentatorias"; en la letra c), cambiar "se nieguen dar curso" por "se nieguen a dar curso", y en la letra d), agregar coma (,) a "negociación".

142.- En el artículo 387, inciso primero, suprimir la coma (,) que sigue a "386", y en el inciso segundo, corregir un error tipográfico de la palabra "facultadas".

143.- En el artículo 391, inciso tercero, agregar el punto final (.) omitido.

144.- En el artículo 392, cambiar las formas verbales "estuvieran" y "hubiera", por "estuvieren" y "hubiere", respectivamente.

145.- En el artículo 394, inciso primero, corregir un error tipográfico de la palabra "reincidencia".

146.- En el artículo 396, inciso primero, eliminar la coma (,) que sigue a la palabra "personal" de la tercera línea; en el inciso segundo, agregar coma (,) después de "como" y sustituir "Podrán" por "Podrá".

147.- En el artículo 400, añadir coma (,) a "empleador".

148.- En el artículo 401, número 2, sustituir el punto y coma (;) por coma (,) luego de la expresión "trabajadores", y en el inciso tercero, cambiar "trabajo y," por "trabajo, y".

149.- En el artículo 408, número 4, sustituir "sindicalizados" por "sindicados".

150.- En el artículo 409, reemplazar "mayoritarias" por "mayoritarios".

151.- En el artículo 411, inciso tercero, suprimir la coma (,) que sigue a "407".

152.- En el artículo 413, inciso primero, pluralizar la forma verbal "considerará".

153.- En el artículo 414, agregar coma (,) a "días" y cambiar "contempla" por "contemplan".

154.- En el artículo 415, inciso final, colocar coma (,) después de "proyecto".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 155.- En el artículo 416, añadir coma (,) a "contrato".
- 156.- En el artículo 418, suprimir la coma (,) que sigue a "anterior".
- 157.- En el artículo 420, suprimir la coma (,) que sigue a "anterior" y a "empresa", en el penúltimo inciso.
- 158.- En el artículo 421, sustituir "firmado" por "firmada" y "recibida" por "recibido" en el inciso primero.
- 159.- En el artículo 423, inciso tercero, agregar coma (,) a "negociar"; en la letra b), añadir coma (,) a "cinco" de la tercera línea y a "trabajadores" de la cuarta línea, y en la letra d), primera línea, sustituir "a tres" por "tres".
- 160.- En el artículo 424, inciso segundo, eliminar la coma (,) que sigue a "En caso alguno".
- 161.- En el artículo 427, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue a "vigente" y a la palabra "empleador" de la penúltima línea.
- 162.- En el artículo 430, inciso final, eliminar la coma (,) que sigue a "legalidad".
- 163.- En el artículo 437, inciso final, corregir un error tipográfico de la palabra "instrumento".
- 164.- En el artículo 439, inciso primero, agregar coma (,) a "designación".
- 165.- En el artículo 442, inciso segundo, añadir coma (,) a "acta".
- 166.- En el artículo 445, inciso primero, eliminar la coma (,) que sigue a "196", y en el inciso séptimo, agregar coma (,) a "señalada".
- 167.- En el artículo 446, inciso tercero, agregar coma (,) a "partes" y a "desacuerdo".
- 168.- En el artículo 451, inciso final, agregar coma (,) a "444".
- 169.- En el artículo 456, penúltimo inciso, añadir coma (,) a "trabajadores".
- 170.- En el artículo 457, inciso cuarto, reemplazar "haciéndoles" por "haciéndole".
- 171.- En el artículo 458, inciso primero, colocar coma (,) después de "quórum".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 172.- En el artículo 462, agregar coma (,) a "establecimiento".
- 173.- En el artículo 463, inciso segundo, suprimir el acento de "aquéllos".
- 174.- En el artículo 466, inciso tercero, agregar coma (,) a "trabajador".
- 175.- En el artículo 470, inciso primero, segunda línea, suprimir la coma (,) que sigue a " colectiva".
- 176.- En el artículo 471, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue a "Defensa Nacional" y añadir coma (,) a "Reconstrucción" y a "reanudación".
- 177.- En el artículo 472, segunda línea, colocar coma (,) después de "además"; en la letra c), suprimir la coma (,) que sigue a "exista en él" en la cuarta línea; en la letra d), párrafo primero, corregir un error tipográfico de la palabra "artículo", suprimir la coma (,) que sigue a "464" y enmendar un error tipográfico de la palabra "ejercerse".
- 178.- En el artículo 473, letra d), agregar coma (,) a la palabra "personas".
- 179.- En el artículo 474, letra b), añadir coma (,) a "personas", y en la letra c), cambiar "atentorias" por "atentatorias".
- 180.- En el artículo 481, cambiar "pudiera" por "pudiere".
- 181.- En el artículo 487, letra a), escribir "sólo" sin acento y sustituir "docente académico" por "docentes académicos,".
- 182.- En el artículo 490, agregar coma (,) a "suplentes" en el inciso segundo, y sustituir "antigüedad" por "antigüedad" en el inciso tercero.
- 183.- En el artículo 496, inciso segundo, suprimir el punto (.) con que termina la expresión "Cuerpo Arbitral".
- 184.- En el artículo 497, inciso final, escribir "Inspector del Trabajo" con iniciales minúsculas y añadir coma (,) a "Procedimiento Civil".
- 185.- En el artículo 502, incisos segundo y tercero, agregar coma (,) a las expresiones "Juzgados de Letras del Trabajo" que figuran en la segunda línea de ambos incisos.
- 186.- En el artículo 503, cambiar "fuere" por "es".
- 187.- En el artículo 504, reemplazar "pudiera" por "pudiere" y "fueren" por "sean".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 188.- En el artículo 505, colocar coma (,) después de "dos".
- 189.- En el artículo 506, cambiar "existiere" por "existe" y "fuere" por "es", y agregar coma (,) a "efecto".
- 190.- En el artículo 507, sustituir "existiere" por "existe".
- 191.- En el artículo 515, inciso final, corregir un error tipográfico de la palabra "abogado".
- 192.- En el artículo 516, inciso primero, suprimir la preposición "de" que precede a "Presidente Aguirre Cerda" y anteponer esa preposición a los nombres "San Bernardo" y "Puente Alto"; en el inciso segundo, eliminar la coma (,) que sigue a "anterior" y agregar la preposición "de" antes de "Puente Alto", y en el inciso tercero, suprimir la coma (,) que sigue a "asimismo".
- 193.- En el artículo 517, inciso segundo, suprimir la coma (,) que sigue a "vacaciones".
- 194.- En el artículo 523, inciso segundo, agregar coma (,) a la palabra "artículo" de la cuarta línea, y en el inciso tercero, añadir coma (,) a "diario".
- 195.- En los artículos 527 y 528, escribir sin acento la palabra "quién" que figura en el número 1 de ambas disposiciones.
- 196.- En el artículo 529, agregar coma (,) a "reconvención".
- 197.- En el artículo 532, inciso segundo, colocar coma (,) después de "prueba".
- 198.- En el artículo 534, inciso tercero, agregar coma (,) a "decretar".
- 199.- En el artículo 535, inciso tercero, acentuar la palabra "oír" y agregar coma (,) a "definitiva".
- 200.- En el artículo 538, inciso primero, añadir coma (,) a "533" y cambiar "oir" por "oír".
- 201.- En el artículo 545, incisos primero y segundo, acentuar la palabra "oir".
- 202.- En el artículo 546, sustituir "oir" por "oír" en los incisos segundo y tercero.
- 203.- En el artículo 549, inciso primero, acentuar la palabra "aquellas".
- 204.- En el artículo 551, letra a), última línea, corregir un error tipográfico de la palabra "exigible", y en la letra c), agregar coma (,) a las palabras "vendidos" y "vendieren".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 205.- En el artículo 561, corregir un error tipográfico de la palabra "perjuicio" en la tercera línea.
- 206.- En el artículo 563, corregir un error tipográfico de la palabra "juicio" en la tercera línea.
- 207.- En el artículo 567, escribir "jefe" con inicial mayúscula.
208. En el artículo 568, letra c), escribir entre comas (,) la frase "por medio de dictámenes".
- 209.- En el artículo 572, letra e), corregir un error tipográfico de la palabra "juicio"; en la letra p), añadir coma (,) a "cobro" y cambiar "algunas" por "alguna", y en la letra q), colocar coma (,) después de "general".
- 210.- En el artículo 576, letra d), agregar coma (,) a "denunciar".
- 211.- En el artículo 577 , letra b) , añadir coma (,) a "sindicales".
- 212.- En el artículo 578, letra a), suprimir la coma (,) después de "Trabajo".
- 213.- En el artículo 580, anteponer la preposición "de" a la palabra "Estudios" que figura en la primera línea.
- 214.- En el artículo 583, letra a), agregar coma (,) a "Social".
- 215.- En el artículo 584, letra e), suprimir la coma (,) que sigue a "otros".
- 216.- En el artículo 589, inciso primero, reemplazar "categorías" por "categoría" y añadirle coma (,).
- 217.- En el artículo 590, inciso segundo, agregar coma (,) a la palabra "trabajo".
- 218.- En el artículo 591, colocar coma (,) después de "trabajadores" y sustituir "exigieran" por "exigieren".
- 219.- En el artículo 592, inciso primero, cambiar "veintiseis" por "veintiséis" y agregar coma (,) a "reincidencia".
- 220.- En el artículo 594, suprimir el acento de la palabra "aún".
- 221.- En el artículo 596, inciso primero, reemplazar "o cualquiera" por "o a cualquiera", cambiar "le" por "les" y colocar coma (,) después de la palabra "como".

## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

- 222.- En el artículo 597, acentuar la palabra "veintidos ", que figura 2 veces, y rectificar un error tipográfico de la palabra "centésimos".
- 223.- En el artículo 598, inciso primero, cambiar "corresponda" por "correspondan".
- 224.- En el artículo 599, sustituir "veintiseis" por "veintiséis" y agregar coma (,) a "mínimos".
- 225.- En el artículo 603, colocar coma (,) después de "reclamar".
- 226.- En el artículo 609, inciso segundo, cambiar "le" por "les".
- 227.- En el artículo 610, inciso primero, reemplazar "Instituciones de Previsión" por "instituciones de previsión", y en el inciso segundo, cambiar "pagos" por "pago".
- 228.- En el artículo 611, inciso primero, reemplazar "existieran" por "existieren" y "fuera" por "fuere".
- 229.- En el artículo 614, inciso primero, agregar coma (,) a "requiera" y cambiar "aun cuando" por "aunque", y en el inciso segundo, pluralizar la palabra "servicio".
- 230.- En el artículo 615, colocar coma (,) después de "dependencias".
- 231.- En el artículo 616, inciso primero, agregar coma (,) a "Trabajo".
- 232.- En el artículo 618, colocar coma (,) después de "anterior".
- 233.- En el artículo 620, sustituir "señaladas" por "señalada".
- 234.- En el artículo 621, reemplazar "estado" por "estados" y eliminar la coma (,) que sigue a "éstos".
- 235.- En el artículo 622, inciso tercero, agregar coma (,) a "meses", y en el inciso cuarto, colocar coma (,) después de "profesionales", de la palabra "años" que figura en la cuarta línea y de "neumoconiosis", y sustituir "desde fue" por "desde que fue".
- 236.- En el artículo 623, inciso segundo, reemplazar "dieciseis" por "dieciséis".
- 237.- En el artículo 624, número 5, encabezar el texto de este número con el artículo "El".



## INFORME SECRETARÍA LEGISLACIÓN

238.- En el artículo 1º transitorio inciso segundo, penúltima línea, suprimir la coma (,) que sigue a "si".

239.- En el artículo 2º transitorio agregar coma (,) a "1978" la segunda vez que figura.

240.- En el artículo 3º transitorio sustituir "compatible" por "compatibles".

241.- En el artículo 5º transitorio letra e), sustituir "dando a la otra un aviso", por "dando a la otra parte un aviso".

242.- En el artículo 7º transitorio letra b), reemplazar "hubiera" por "hubiere".

243.- En el artículo 10 transitorio cambiar "hubieren" por "hubieran".

244.- En el artículo 11 transitorio, inciso primero, reemplazar "hubieran" por "hubieren".

Acordado en sesión N° 620, con el voto favorable del Capitán de Navío JT señor Mario Duvauchelle Rodríguez; del Coronel de Ejército (J) señor Fernando Torres Silva; del Comandante de Grupo (J) señor Juan Eduardo Fuenzalida Lamas, y del Mayor (J) de Carabineros señor Carlos Olgún Bahamonde.

Saluda atentamente a V. S.,

MARIO DUVAUCHELLE RODRIGUEZ  
Capitán de Navío JT  
Secretario de Legislación  
De la Junta de Gobierno

## ACTA JUNTA GOBIERNO

**1.20. Acta de la Junta de Gobierno**

Acta N° 13/87. Fecha 14 de abril, 1987.

--En Santiago de Chile, a catorce días del mes de abril de mil novecientos ochenta y siete, siendo las 16.00 horas, se reúne en Sesión Legislativa la H. Junta de Gobierno integrada por sus miembros titulares, señores: Almirante José T. Merino Castro, Comandante en Jefe de la Armada, quien la preside; General del Aire Fernando Matthei Aubel, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea; General Director Rodolfo Stange Oelckers, Director General de Carabineros, y Teniente General Humberto Gordon Rubio. Actúa como Secretario de la Junta el titular, Brigadier don Nelson Robledo Romero.

--Asisten, además, los señores: General de Carabineros René Peri Fagerstrom, Ministro de Bienes Nacionales; Eduardo Silva Villalón, Asesor Jurídico del Ministerio de Bienes Nacionales; Brigadier General Julio Andrade Armijo, Jefe de Gabinete del Ejército; Contraalmirante Jorge Martínez Busch, Jefe de Gabinete de la Armada; General Rigoberto González Muñoz, Jefe de Gabinete de Carabineros; Coronel de Aviación Alberto Varela Altamirano, Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea; Contraalmirante (JT) Aldo Montagna Bargetto y Contraalmirante Germán Toledo Lazcano, integrantes de la I Comisión Legislativa; Brigadier Richard Quaas Bornscheuer, integrante de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Navío (JT) Mario Duvauchelle Rodríguez, Secretario de Legislación; Capitán de Navío Raúl Zamorano Triviño, integrante de la I Comisión Legislativa; Coronel de Aviación (J) Hernán Chávez Sotomayor, Asesor Jurídico del señor General Matthei; Capitán de Fragata (JT) Jorge Beytía Valenzuela, integrante de la I Comisión Legislativa; Mayor de Ejército (J) Patricio Baeza Ossandón, integrante de la IV Comisión Legislativa; Mayor de Carabineros (J) Harry Grünewaldt Sanhueza, Asesor Jurídico del señor General Stange; Capitán de Ejército Luis Torres Aguirre, Oficial Jefe de Sala de la H. Junta de Gobierno; Jorge Silva Rojas y Patricio Baltra Sandoval, Jefe de Relaciones Públicas y Asesor Jurídico, respectivamente, de la Secretaría de la H. Junta de Gobierno; José Bravo Timossi, integrante de la III Comisión Legislativa, y los siguientes señores miembros de la Comisión Conjunta que estudia el Código del Trabajo: Ramón Suárez González, Vasco Costa Ramírez, Manuel Urbina Escalante, Walter Riesco Salvo, Jaime Illanes Edwards, María Argentina Fernández Fernández, Máximo Silva Bafa Iluy y Miguel González Saavedra.

**MATERIAS LEGISLATIVAS**

El señor ALMIRANTE MERINO.- Se abre la sesión. Ofrezco la palabra.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

- o -

## PROYECTO DE LEY SOBRE CODIGO DEL TRABAJO

El señor ALMIRANTE MERINO.- En Incidentes se dará una explicación sobre el estudio del Código del Trabajo.

Ofrezco la palabra a la Segunda Comisión Legislativa

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Solicito la venia de la H. Junta para que ingresen a la Sala los integrantes de la Comisión Conjunta.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Conforme.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Con la venia de la H. Junta, el tema se tratará con una introducción del Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea, una relación parcial de don Ramón Suárez sobre cuatro o cinco temas, para que continúe don Manuel Urbina con otra de las materias que está en duda y en discusión.

El Código del Trabajo --boletín 826-13--, que contiene 625 artículos permanentes y 12 transitorios, ingresó al sistema legislativo el 6 de enero de 1987 y fue calificado como de ordinario extenso y con difusión.

Posteriormente, en sesión celebrada el 31 de marzo último y a raíz de una indicación del Ejecutivo sobre el proyecto de negociación colectiva, la H. Junta de Gobierno acordó refundir ambas iniciativas y encargar su estudio a una Comisión Conjunta, con calificación de simple urgencia, cuyo plazo vencería el 19 de mayo próximo.

La Secretaría de Legislación envió su informe sobre el Código del Trabajo con fecha 26 de marzo.

La Comisión Conjunta realizó su primera sesión el 1° de abril, y a partir del 6 de ese mes estuvo en sesión casi continua todas las mañanas y algunas tardes.

Para el análisis de este tema la Comisión Conjunta ha tenido a la vista el texto propuesto por el Ejecutivo, boletín 826-13; el informe de la Secretaría de Legislación; la ley 18.600, relativa al Estatuto Docente; la ley 18.602, Normas sobre Deficientes Mentales; el oficio del 18 de marzo del Ministerio del Trabajo a la Secretaría General de la Presidencia, en que esboza algunas indicaciones para otro texto; el oficio del 8 de abril del año en curso, también del Ministerio del Trabajo a la Secretaría General de la Presidencia, donde propone cambios en el articulado del decreto ley 2.200; el boletín 643-13-B, en que el Ejecutivo

## ACTA JUNTA GOBIERNO

propone modificaciones al decreto ley 2.756, en cuanto a dar capacidad a los sindicatos para conformar asociaciones de fondos de pensiones, y el proyecto contenido en el boletín 770-02, mediante el cual el Ministerio de Defensa solicita excluir a las Fuerzas Armadas de los sistemas de capacitación y empleo.

Ese último proyecto se halla con el plazo suspendido mientras el Ministerio de Defensa contesta una consulta hecha por la Junta de Gobierno.

También se han analizado las presiones efectuadas por Estados Unidos al Gobierno de Chile, a través de la Embajada, para cambiar algunas normas legales, porque, según el Departamento de Estado del Gobierno norteamericano, en este país no se están respetando los derechos laborales.

Sobre ese tema, quisiera recordar a la Junta lo básico: se amenaza con excluir a Chile del sistema de seguros para las inversiones norteamericanas en el extranjero y del sistema de preferencias arancelarias.

En 1986, el hecho de estar incluido en tales preferencias significó para el Gobierno de nuestro país un ahorro de aproximadamente 3 millones de dólares.

Ahora bien, el día 4 de abril de 1987, se publicó en El Mercurio de Santiago una noticia procedente de Estados Unidos que decía lo siguiente: "El Comité inició debate de moción para excluir a Chile de la OPIC". Esta es la organización de inversiones extranjeras que da el seguro. Y se agrega que hay un plazo de 30 días para analizarlo, el que estaría terminando los primeros días de mayo.

El 5 de abril, bajo el título "Medida comercial" , El Mercurio publicó, en resumen, que Chile queda fuera del sistema de preferencias arancelarias a partir del 1° de octubre de 1987, junto con México, Brasil, Corea del Sur, Hong-Kong y Taiwán.

Posteriormente, el señor Fernando Alvear, Secretario Ejecutivo del Comité de Inversiones Extranjeras, manifestó lo siguiente: "Es realmente irrelevante intentar dejar sin seguro a inversiones norteamericanas" , y desarrolla su opinión en el diario La Segunda del 8 de abril.

Eso, respecto de la presión derivada del Departamento de Estado.

Hoy día también se consultó y se escuchó, en una charla, a don William Thayer, quien presidió la Comisión que analizó el Código del Trabajo.

El señor Thayer nos dijo a la letra --ruego a cualquiera de los señores integrantes de la Comisión Conjunta que, si me olvido de algo, me lo

## ACTA JUNTA GOBIERNO

recuerden, o, si me equivoco, me lo corrijan-- que él había recibido instrucciones clarísimas para recopilar las leyes que dijieran relación con lo laboral, sin alterarlas en la forma o en el fondo, particularmente en el fondo.

Su Comisión no hizo un nuevo Código se limitó a ese trabajo y a esa actividad, y él dio sus conceptos básicos acerca de lo que debe contener un código, el que, agrandes rasgos, debería ser un texto legal de no más de 200 artículos que fuera una columna vertebral --repito las palabras-- que contuviera básicamente los derechos establecidos en la Constitución y la protección al trabajador.

De ese código pueden derivar innumerables leyes que sean más amplias o que desarrollen esos conceptos.

De ahí que el concepto de código de un profesor y ex Ministro como don William Thayer es distinto de lo que se presenta a la Junta en un conjunto de leyes que son las siguientes.

El decreto ley 2.200, que establece los contratos de trabajo y las relaciones laborales empleador-trabajador.

El señor GENERAL MATTHEI.- Señor Almirante, ¿me permite un breve resumen, tal vez para ilustrar mejor la idea?

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí.

El señor GENERAL MATTHEI.- Según don William Thayer, corresponde hacer un código de relativamente pocos artículos sobre la materia y que por muchos años sea casi inamovible, es decir, que no pueda ni vaya a ser modificado cada vez que se presenta un problema.

Eso debería ser.

Ahora, lo que actualmente se nos presenta como código consiste en tomar todas las leyes existentes y que, se cree, son relevantes tal como están, y colocarlas en una carpeta más grande que afuera diga "Código". Pero todas ellas están permanentemente sujetas a revisión por razones muy claras: porque son contingentes y continuamente deben revisarse.

Por ejemplo, tenemos el caso de la Ley de Accidentes del Trabajo, que no ha sido modificada ni vista desde su dictación y que todavía no considera todos los cambios habidos en la estructura del sistema de salud, como tampoco en la previsión; de manera que está completamente obsoleta y, sin embargo, la estamos colocando aquí adentro.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Como figura en la relación, a última hora se ha enviado una serie de artículos cuya modificación se desea por razones de presión externa, y en este momento vienen llegando materias nuevas que el Ministerio y la Comisión estiman prudente modificar y agregar al Código, como lo relativo a la semana corrida, al cálculo del pago de horas extraordinarias, a las gratificaciones, a aclarar el artículo 620, a las multas. O sea, todas materias totalmente de detalle y que permanentemente deberemos modificar.

Ahora, si colocamos todo esto en el Código, cada vez que se cambie un artículo significará que estamos modificando el Código.

No soy abogado, pero creo que todos los abogados pueden dar fe de que por código se entiende otra cosa.

Deseaba aclarar eso en forma muy nítida, en cuanto a dónde está el problema que estoy viendo, que es fundamental y que lo destacó el señor Secretario de esta Comisión. Consideré conveniente decirlo yo con más fuerza, por los galones, no por el intelecto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Tiene la palabra el señor Urbina.

El señor MANUEL URBINA.- Gracias, señor Almirante, es sólo para completar la información recién dada por mi General Matthei.

El Director del Servicio de Empleo y Capacitación se ha comunicado personalmente conmigo para que, por favor, se excluya de este Código del Trabajo toda la normativa de ese Servicio por cuanto el CES le acaba de solicitar que estudie la modificación de casi toda esa ley para hacer mucho más eficiente la labor de dicho Servicio.

El calcula que tales modificaciones estarían listas en aproximadamente dos o tres meses más. Eso significaría que, a un mes de estar promulgado y publicado el Código del Trabajo, habría que volver a enmendarlo.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Como decía, el Código presentado por el Ejecutivo contiene los siguientes instrumentos legales: el decreto ley 2.200, que regula los contratos de trabajo y las relaciones laborales; el decreto ley 2.756, de normas sobre organizaciones sindicales y facultades y atribuciones de los sindicatos; el D.L.2.758, sobre negociación colectiva; el N° 2.977, referente a disposiciones sobre los árbitros y todo lo relativo a los arbitrajes, y el decreto ley 1.446, que establece el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Asimismo, la ley 16.744, de Accidentes del Trabajo, cuerpo legal que data del año 1967 ó 1968, si mal no recuerdo. Cumplirá 20 años y, como decía mi General Matthei, nunca ha sido modificado.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

En realidad, habría que armonizarlo con las disposiciones surgidas en los últimos ocho o diez años que han alterado la orgánica del sistema de los Servicios de Salud. Se han hecho alteraciones profundas y serias en lo atinente a seguro social, y contiene algunas normas que a la Comisión Conjunta y a mí personal y particularmente, sin ser abogado, nos parece conveniente revisar, porque, inclusive, en un precepto hasta considera el alcoholismo como un efecto derivado de accidentes del trabajo.

Contiene, además, la ley 18.510, relativa a los tribunales laborales; la ley 14.902, que regula la aplicación y monto de multas por infracciones a las leyes sociales vigentes, y el D.F.L. N° 2, del Trabajo y Previsión Social, que consigna la orgánica, funciones, responsabilidades y atribuciones de la Dirección del Trabajo.

Del análisis de los antecedentes, la Comisión Conjunta se permite hacer algunas sugerencias en cuanto a excluir del texto presentado por el Ejecutivo algunas leyes. Particularmente, ha discutido sobre las modificaciones a normas sobre negociación colectiva, que estaban en análisis desde junio del año pasado. Posteriormente, se hizo una relación ante la Junta por don Jaime Illanes, la que no alcanzó a ser terminada, y se llegó a la necesidad de realizar una Comisión Conjunta con la presencia de los señores Ministros de Relaciones Exteriores, de Hacienda y del Trabajo, presidida por mi General Matthei.

De esa Comisión Conjunta nació un oficio, que hizo suyo la Junta y se envió al Ejecutivo, pidiendo pronunciamiento sobre el tema. Volvió en enero de este año con algunas modificaciones al decreto ley 2.758. También se incluye aquí el estudio de eso.

Ahora, si me permite, dejaré con la palabra a don Ramón Suárez, quien expondrá los puntos de vista de la Comisión Conjunta, versus los del Ministerio del Trabajo, en algunos temas.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Creo que, indudablemente, hay acuerdo para que el Código contenga lo necesario sobre trabajo y nada más.

Desde luego, entre las cosas ya informadas por Secretaría de Legislación hay materias sobre los tribunales laborales que, en realidad, no pueden estar incorporadas al Código del Trabajo, porque afectan al Código Orgánico de Tribunales.

Por lo tanto, creo que existiría acuerdo de dejar para el Código las materias permanentes del trabajo y no las contingentes.  
¿Habría acuerdo sobre eso?

El señor GENERAL STANGE.- Sí.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Sí.

El señor GENERAL MATTHEI.- Sí, pero, con todo, va le lo que dije: un código es otra cosa. No es una compilación de leyes en una carpeta que diga "Código". Y las leyes pueden ser complementarias.

Lo que estamos haciendo aquí es tomar las leyes actuales, que deben ser modificadas, aun las pertinentes a trabajo. Hay un montón de modificaciones pendientes y otras que vendrán a muy corto plazo.

¿Qué código es éste?

El señor ALMIRANTE MERINO.- No es necesariamente el Código.

El Código del Trabajo fue dictado en 1931 por el ex Ministerio de Bienestar Social, y sobre ese texto se han hecho infinitas modificaciones.

Ese Código fue el esencialmente fundamental y eso es lo que se trata de actualizar, pero no con toda esta legislación que no tiene vigencia en relación directa con él, pues es contingente, como es la materia de previsión.

Perfectamente podría existir un código de previsión, pero no tiene nada que ver con éste del trabajo, por ser de previsión.

En cuanto a salud, etcétera, puede haber una ley específica sobre esa materia, que se modifique cuando se desee.

Pero estoy totalmente de acuerdo en dejar el Código del Trabajo como tal. Toda esa cantidad de leyes que se detallan aquí, en el primer informe, no necesariamente van a incluirse en él.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Mi Almirante, durante el ciclo de sesiones en que ha participado el Ministerio del Trabajo se ha llegado a aceptar la idea de colocar temas medulares sobre accidentes del trabajo, de capacitación y empleo, de la Dirección del Trabajo, en un articulado breve que haga referencia a la ley que regula en total el tema.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Existe un Estatuto de Capacitación y Empleo; así que es absurdo incluirlo en el Código del Trabajo.

El señor WALTER RIESCO.- ¿Me permite, Almirante?

El acuerdo de la Comisión Conjunta es establecer ciertas normas medulares con respecto a capacitación que sean propias de un Código del Trabajo, como, por ejemplo, la obligación de las empresas de capacitar a sus trabajadores; es



## ACTA JUNTA GOBIERNO

decir, que la relación laboral no sólo sea para ganar un salario y prestar un servicio, sino que además vaya perfeccionando al trabajador. Esta es una norma medular que puede ir en un código.

Ahora, que en él se incluya todo lo que es el organismo que capacitará, con su planta, el financiamiento, etcétera, eso no es necesario, pero, repito, sí ciertas normas básicas de capacitación que puede llevar.

Lo mismo ocurre en materia del seguro de accidentes del trabajo, con dos o tres artículos medulares, porque emana de la relación del empleador con el trabajador la circunstancia de que, en un momento dado, éste necesite auxilio especial por el hecho de acaecer un accidente durante el trabajo.

Entonces, como eso es medular, también puede caber en el Código.

Lo mismo en lo referente a fiscalización por parte de organismos administrativos del Estado, como es la Dirección del Trabajo, pero de ahí a que se incluya la planta de ella, no es necesario.

En consecuencia, ésa es la idea que ha tenido la Comisión, Almirante, y ha redactado y está por discutir determinados artículos fundamentalmente relativos a estos temas.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Hay acuerdo? El señor GENERAL STANGE.- Sí, hay.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Existe acuerdo en la Junta sobre la materia.

El señor RAMON SUAREZ.- Con la venia de la H.Junta de Gobierno.

La verdad es que este acuerdo me ahorra bastante la relación, porque uno de los puntos que sometería a la decisión de la Excma. Junta era, precisamente, determinar si el Código iba a ser la columna vertebral, las normas fundamentales que orientan el quehacer laboral, y no un compendio de disposiciones laborales que, en la medida en que más amplio sea, más sujeto a modificaciones está en el futuro.

Creo que al existir acuerdo justamente en el sentido de mantener lo que es efectivamente un código, me puedo ahorrar completamente la exposición que me correspondía hacer sobre la materia.

Si estima del caso, procedo con el resto de la relación.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Hay acuerdo? El señor GENERAL MATTHEI.- Sí.

El señor GENERAL STANGE.- De acuerdo.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Conforme.

El señor SUAREZ.- Este era uno de los puntos que se traía para decisión de la H. Junta, pero hay otro que es bastante medular y trascendente y dice relación con las modificaciones sobre negociación colectiva sugeridas por el Ejecutivo, primero, tal como se expresó, a mediados del año pasado, y, en seguida, en marzo del presente año, ha insistido nuevamente en las mismas.

Naturalmente, ésta es una materia que es necesario resolver ahora, porque de lo contrario estaríamos, a poco andar, modificando el Código que entraría a publicarse, si así lo estimara y aprobara la Excma. Junta.

¿Cuáles son esas materias?

Diría que tres son los puntos fundamentales que llevan a la Comisión Conjunta a la necesidad de someterlos a la decisión de la H. Junta de Gobierno, con el ánimo y la intención de que ésta tenga todos los antecedentes de que nosotros disponemos para resolver como mejor sea para los intereses del país.

Al respecto, debo señalar que este parecer que haré presente a la Excma. Junta es compartido totalmente por las Comisiones Primera, Segunda y Tercera. El representante de la Cuarta Comisión ha pedido reserva sobre estos temas.

Empezaré por los que presentan menos dificultad, para llegar al final al más complicado.

Esos tres puntos son, en primer lugar: existe un número de 250 trabajadores que, cuando se hizo la legislación laboral pertinente, se estimó que, independientemente del porcentaje que representarían de una empresa, se entendía que era un grupo negociador suficiente.

Por lo tanto, siempre en una empresa, 250 trabajadores podían negociar colectivamente.

La modificación sugiere rebajar este número a 150.

Sobre el particular, solamente hay que destacar un riesgo que se corre al aceptar una modificación semejante, y éste es que, en una gran empresa, porque estamos hablando de cantidades considerables de trabajadores, 150 constituye un número relativamente pequeño.

Veamos, por ejemplo, Chuquicamata, con 10 mil trabajadores: estos 150, que, reitero, forman un número pequeño, pueden ser de un nivel de especialización

## ACTA JUNTA GOBIERNO

extraordinaria mente alto que, de juntarse ellos para negociar, pongan en jaque el funcionamiento de la empresa.

Insisto: éste es un punto importante, porque está también estrechamente relacionado con la organización sindical.

¿Por qué lo está? Porque también se dijo que, cual quiera que sea el porcentaje que representen, siempre 250 trabajadores podían formar un sindicato, es decir, hay una coherencia.

Por lo tanto, de modificarse aquí esta disposición, tendríamos que pensar también en cambiar la norma sobre organizaciones sindicales para mantener la debida armonía. Pero, insisto, el riesgo es ése.

Como es natural, deberá considerarse con prudencia si realmente vale la pena correr ese riesgo frente a una norma que, en definitiva, no ha presentado dificultades en su aplicación.

Ese es un punto también importante.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Una pregunta: ¿desde cuándo data la disposición sobre los 250 trabajadores?

El señor SUAREZ.- Desde la fecha misma de la elaboración del Plan Laboral, Almirante, del año 1979.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Y antes de eso?

El señor SUAREZ.- Anteriormente no existía una norma en esta materia que no fuera la de que 25 trabajadores podían formar organización sindical. Y se necesitaban por lo menos 10 ó 20 trabajadores, si fueran empleados u obreros, para poder negociar colectivamente.

Este precepto se hizo precisamente para facilitar la formación de organizaciones sindicales.

Este es un primer tema y creo que no es de demasiada trascendencia, pero, naturalmente, involucra un riesgo.

En seguida, se propone la modificación del artículo 49 del decreto ley 2.758, sobre negociación colectiva, y aquí ya sí que entramos a un tema ligeramente más complejo.

A grandes rasgos, ¿qué dice este precepto? Determina que, si se produce una negociación colectiva y no se llega a acuerdo entre las partes, los trabajadores

## ACTA JUNTA GOBIERNO

tienen el derecho a decir: "Muy bien, no hemos llegado a acuerdo, pero yo me quedo con el contrato anterior".

Pero, ¿en qué condiciones se queda con el contrato anterior? Exactamente en las mismas que tenía, salvo que no se incluyen las cláusulas de reajustabilidad y, por lo tanto, no puede volver a negociar hasta dos años después.

¿Por qué se coloca esto? En primer lugar, porque se ignora, no se puede saber a priori cuál será la inflación que tendrá el país, lo que es absolutamente clave para determinar qué reajuste dar. En segundo término, porque incluye una suerte de sanción e incentiva a ponerse de acuerdo en la negociación colectiva. Y, tercero, se establece el plazo de dos años porque, recordemos, se quiso que las empresas no fueran entidades que negociaran todos los días, sino que tuvieran sus períodos de negociación espaciados por lo menos por dos años. Existen razones, y no son malas, para sostener que esta disposición podría modificarse. Así lo propone el Ejecutivo.

¿Cuáles son los motivos que aduce? A su juicio, parece un período muy largo para los trabajadores, por no haber llegado a acuerdo, pasar dos años sin reajuste de remuneraciones, o, en otras palabras, que transcurra ese lapso sin poder volver a negociar colectivamente.

Aún más. Dice: "Puede haber un empleador inescrupuloso que fuerce las situaciones para que no se produzca el acuerdo y obligue a los trabajadores a tener que aceptar la última oferta, sin cláusula de reajustabilidad.

¿Cuál es la posición de la Comisión Conjunta frente a eso?

Desde luego, sabemos que el empleador inescrupuloso que fuerce este tipo de situaciones tiene por delante dos años de una vida laboral no muy tranquila en su empresa.

Indudablemente, la intranquilidad laboral tiene un costo, en particular en un mercado competitivo.

Pero sabemos también que la Ley de Negociación Colectiva le da una salida a este posible desencuentro durante esos dos años, por cuanto existe un famoso artículo 83, el de los convenios colectivos, que, sin necesidad de ningún tipo de procedimiento especial, faculta en cualquier momento a las partes para llegar a establecer un convenio sobre contrato colectivo, convenios colectivos.

Por lo tanto, existe una herramienta en el sentido de que, si realmente la situación se dificulta dentro de la empresa, en este período de dos años las partes pueden llegar a un acuerdo colectivo a través del convenio colectivo.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Y, por otro lado, lo más grave: la proposición del Ejecutivo sugiere que, si no se ponen de acuerdo, los trabajadores tengan el derecho a volver a presentar una negociación colectiva al año después, y ésta tiene que firmarse por tres años. ¿Para qué? Para volver a juntarse con el período de negociación cada dos años en la empresa.

A simple vista, podría parecer razonable, pero surgen dos problemas.

Primero, un aspecto subjetivo: es difícil que los trabajadores acepten negociaciones colectivas por tres años. Pero, segundo, un aspecto sustantivo y de fondo: si consideramos que la negociación colectiva tiene 45 días de discusión y, en seguida, que la huelga puede durar hasta 60 días, tenemos que en cada año puede haber 105 días de negociación, porque durante la huelga ésta continúa.

Si esto lo pueden hacer al segundo año, significa que en dos años puede haber 210 días de negociación y, por la mecánica que se propone, pueden hacerlo por tres años seguidos e, incluso, en forma reiterada y seguida en la medida en que haya más de un grupo negociador en la empresa.

Con uno yo puedo llegar a acuerdo y a los dos años puedo no llegar a acuerdo, y, entre medio, aquéllos con los que ahora no llego a acuerdo, al año me presentan un nuevo contrato. Así, esta situación significa que, en tres años de actividad, tenemos 315 días de negociaciones.

Incuestionablemente, lo que hay que definir es si queremos empresas para la negociación o para la producción, pero es evidente que ambos conceptos no pueden ser admisibles y requieren una decisión más importante.

Que tal vez existe otra solución al problema, la verdad, y debemos reconocerlo, no se le ha ocurrido al Ejecutivo ni tampoco a la Comisión Conjunta.

Ahora, en cuanto a entrar a asumir los costos que implica la modificación, realmente estimamos que es extraordinariamente gravosa y se puede prestar para un juego sistemático y bien organizado por parte de ciertos sectores que pueden tener interés en ello y, simplemente, transformen a la empresa en una entidad que estaría negociando en forma permanente durante toda su vida productiva.

El señor GENERAL MATTHEI. Deseo aclarar bien la situación.

Estamos hablando de una empresa en que pueden existir dos grupos que negocian colectivamente. Ambos tienen que negociar simultáneamente la primera vez. Uno puede aceptar y el otro puede no aceptar.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

En ese caso, el que no acepta podría negociar al año y el otro tendría que hacerlo a los dos años. El anterior podría el otro año y, entonces, ahí tenemos la rueda permanente.

El señor SUAREZ.- Así es.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Son 45 días más 60, así que no hay caso.

El señor SUAREZ.- Podemos reducir los plazos, pero, en definitiva, exactamente igual estamos enfrentando a una empresa a una situación incómoda.

En lo referente al tercer punto, sí me atrevo a advertir que es el que ha producido mayor dificultad y mayor posibilidad de entendimiento con la proposición del Ejecutivo. Se refiere a los quórum para poder negociar colectivamente.

La legislación actual prescribe que en las empresas de menos de 25 trabajadores, 8 que representen a más del 50% de ellos pueden presentar negociación colectiva.

¿En qué se traduce eso? En que, en una empresa de 8 trabajadores, si todos quieren presentar un proyecto de negociación colectiva, pueden hacerlo y, por lo tanto, el núcleo básico de negociación se llama "empresa de 8 trabajadores".

¿Cuál es la sugerencia del Ejecutivo? Dice: "Simplemente, modifiquemos y donde dice 8 coloquemos 5".

La verdad es que, a simple vista, podríamos decir que parece irrelevante bajar sencillamente de 8 a 5.

¿Cuáles son las razones esgrimidas por el Ejecutivo para proponer esta disminución?

Manifiesta que, en primer lugar, permite aumentar el número de trabajadores que negocian colectivamente.

No tengo cifras exactas de hoy, pero del recuerdo que tengo de cuando estuve en el sector trabajo, los que negocian colectivamente eran alrededor de 10%, cifra baja.

Entonces, argumentan: "Son muy pocos los que negocian colectivamente. Si bajamos el número de 8 a 5 ampliaremos el espectro de quienes pueden negociar colectivamente."

## ACTA JUNTA GOBIERNO

¿Y qué significa esto? A juicio del Ejecutivo, significa que se va a consolidar la negociación colectiva por empresa, porque de no darles una herramienta para que esos sectores puedan obtener un reajuste, vendrán las presiones por la negociación por rama de actividad. Mejor ni hablar de ella. Existen ya tantas y se han dado tantas razones para realmente no quererla por el costo que implica para los consumidores, para los desempleados y para los trabajadores no organizados.

Dice, además, el Ejecutivo que incentivará un mayor contacto entre el empleador y sus trabajadores; que los sueldos de los sectores que no negocian están muy cerca del ingreso mínimo; que, por otra parte, evita la tentación de que haya algún día un legislador que quiera imponer por ley reajustes al sector privado, porque, claro, si no tienen herramientas para solicitar aumentos de remuneraciones, es evidente que irán quedando postergados y habrá que darles alguna forma de reajuste.

Y, un aspecto que ha sido tocado por el señor Presidente de la Comisión Conjunta, esto produciría una satisfacción internacional que permitiría un mayor aumento de negociaciones, etcétera.

Sobre este punto, un solo detalle: creo que el espíritu con que se podría analizar una reforma de este punto sería completamente distinto si hay alguien que nos certifique que, si realmente bajamos el número de 8 a 5, se nos acaban nuestros problemas.

Tengo la sensación de que ésta es la primera pedida, y después éstas simplemente no tienen límite, a no ser que definitivamente les demos en el gusto de transformar la negociación colectiva en lo que querrían que fuera, como su cede en todos los países de sesgo socialista, que es el enfrentamiento del sector capital con el sector trabajo.

¿Cuáles son las razones al respecto de la Comisión Conjunta y que somete a consideración de la Excma. Junta?

Primer punto: por definición, la negociación colectiva no es el mecanismo para aumentar las remuneraciones de todos los trabajadores de un país.

¿Por qué? Por cuanto ella está concebida y hecha para las grandes empresas; para aquellas en que existe una relación impersonal; para éstas en que no hay instancias permanentes de acercamiento con los trabajadores; para las empresas en que existen trabajos especializados y grupos de trabajadores especializados, y lo que estos van a rescatar en la negociación colectiva es, precisamente, su especialización, es justamente poder juntarse para discutir su especialización, eso que en esta empresa vale más que en otra.

Ese es el fondo de la negociación colectiva.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

¿Quiere decir entonces que nos hemos equivocado; que el legislador se equivocó cuando hizo una negociación colectiva que apenas afecta al 10% de los trabajadores de Chile; que hay que buscar un mecanismo de ampliación?

En verdad, H. Junta, no he tenido demasiado tiempo para buscar antecedentes, pero me he permitido traer a consideración la Revista Mensual del Trabajo de Estados Unidos.

En ella se señala que en ese país, ejemplo de OE organización sindical y que de alguna manera podría intentar sugerirnos algunas materias, en los últimos cinco años, el porcentaje de trabajadores afiliados a sindicato ha caído del 23% al 18%.

De toda la población laboral de Estados Unidos, sólo el 18% está sindicalizado.

Pero la cifra importante es ver cuántos trabajadores norteamericanos negocian colectivamente con esos sistemas que nos sugieren: en los últimos cinco años, los que negocian colectivamente en Estados Unidos han bajado del 27,7% al 20,5%.

Estas son cifras recientes, y quiero destacar que ellas son abultadas por dos razones: primero, porque en Estados Unidos todavía quedan algunos sectores que negocian por rama de actividad --los chóferes de la locomoción de transporte--. O sea, les afecta la negociación colectiva, pero no negocian directamente ellos.

Y, en segundo lugar, porque el 37% de los trabajadores de que dan cuenta estas cifras son funcionarios públicos que se sindicalizan y negocian colectivamente.

Por lo tanto, si separamos los que no negocian porque lo hacen por rama de actividad, y descontamos aquellos de la Administración Pública, nuestras cifras no difieren en exceso de una de las economías más desarrolladas del mundo.

Y, como ésta no parece ser una situación permanente, sino que con una inclinación a la baja, se espera que para el año 2000 los trabajadores afiliados no lleguen al 13% y, en consecuencia, los que negocian colectivamente anden por una cifra muy parecida.

Estos son datos oficiales de la Revista del Trabajo de Estados Unidos.

Por consiguiente, los legisladores no se han equivocado cuando han señalado que la negociación colectiva no es para todos. Sostenerlo es como aseverar que la universidad es para todos. La negociación colectiva está hecha, pensada y estructurada para las grandes empresas.



## ACTA JUNTA GOBIERNO

Es cierto que no hay números mágicos, porque una razón que se da para bajar de 8 a 5 es que no es para. Ponerse frenético. En realidad, repito, es cierto, no existen números mágicos, pero sí hay números prudentes.

Existe una armonía absoluta entre los ocho trabajadores que pueden negociar colectivamente y los ocho mismos trabajadores que en materia de organización sindical pueden crear sindicatos.

Por lo tanto, si pensarnos modificar algo aquí, de nuevo tenemos que pensar en cambiar algo en la organización sindical.

¿Qué sería lo lógico que pasara? Con este esquema de negociación colectiva que tenemos en Chile, en que pueden negociar de ocho para arriba

El señor ALMIRANTE MERINO. O sea, usted dice que en caso de disminuir la cifra a 5, habría que autorizar al sistema sindical en el sentido de que bastan 5 trabajadores para organizar un sindicato.

El señor SUAREZ.- Parecería lo lógico, Almirante, por cuanto es la finalidad propia de los sindicatos de empresas poder negociar colectivamente.

El señor ILLANES.- Porque hay una coincidencia, hay una exactitud entre la ley de organizaciones sindicales, que permite que cuando una empresa o un grupo tienen menos de 25 trabajadores, 8 pueden constituir un sindicato. Y aquí, en la negociación colectiva, que cuando hay menos de 25 trabajadores, 8 pueden negociar colectivamente.

Entonces, sería injusto dar la negociación a menos de 8 y no dar la sindicalización a menos de 8.

El señor SUAREZ.- Señor Almirante, ¿qué debiera ocurrir si, supongamos, la H. Junta decide bajar el número?

El señor GENERAL MATTHEI.-. Entonces, con la nueva solución usted podría tener en una empresa de veinticinco trabajadores cinco sindicatos.

El señor SUAREZ.- No. Existe un tope de porcentaje, General.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- La diferencia está si es menos de ocho.

El señor SUAREZ.- Ahora, el punto más delicado está en lo siguiente. En Chile las empresas de ocho, nueve, diez, once, doce y quince, fuera de ser muchas, no han negociado colectivamente. La verdad es que desafío a que me traigan las cifras de las empresas de ocho, nueve y diez que han negociado en este país. Y no lo han hecho por una razón muy simple, porque ya el esquema de negociación colectiva les queda relativamente grande, porque con ocho trabajadores una empresa es chica y un empleador chico, que tiene que entrar a una negociación colectiva tecnificada, salvo ...

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Que tenga un tiempo permanente (no se entiende).

El señor SUAREZ.- Así es.

Salvo una cosa--y aquí viene el riesgo que creo necesario advertir--, si bajáramos, lo lógico sería que nada sucediera, salvo que intencionadamente se promovieran negociaciones colectivas en forma artificial. En los miles de pequeños organismos que tienen mucha misión pública, hablo de bencineras, de panaderías, del almacén de la esquina, de la frutería y que eso generara un desconcierto, porque ahí habrá huelgas, reemplazos, todo este procedimiento, tal vez eso podría ser no querido.

El proyecto que entró en el mes de marzo, señor Almirante, mantiene el mismo procedimiento, los mismos derechos, las mismas obligaciones del proyecto original, con una diferencia, acorta los plazos. Pero eso, cuando existe un conjunto de procedimientos importantes, puede ser un arma de doble filo que no beneficia a ninguna de las partes, sino que lo más probable es que alguna de ellas puedan quedar cortas en algún plazo. Es decir, se les pasó el plazo por falta de asesoría y terminó la negociación colectiva.

Señor, lo que siempre he sostenido es que entregarle el arma de la negociación colectiva a una empresa de cinco trabajadores es--con el perdón de la H. Junta--como repartir computadoras a los vendedores ambulantes de Santiago. Seguramente, le podremos decir que llevará un buen control de existencias. Podremos sostener que sabrá perfectamente lo que entra y lo que sale, pero mientras esté operando la computadora lo más probable es que se verá privado de vender su mercadería o que en una de estas le haya desaparecido la misma.

¿Cuál será la conclusión de los ambulantes? La computadora no sirve para nada y esa conclusión es errónea, porque ella sirve. Lo que pasa es que no les sirve a los ambulantes, que tienen una situación completamente diferente.

Entonces, no quisiera que se viera un grupo de trabajadores, con muchas esperanzas, enfrentado a negociar colectivamente, con muchas esperanzas a someterse a un ritual o a una liturgia que implica fueros, presentaciones por escrito, objeciones de legalidad, inspectores del trabajo para certificar hechos, votaciones de huelga, ministros de fe, lock-out, huelgas, reemplazos, todo eso en una empresa de cinco trabajadores.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Cuántos inspectores del trabajo necesitaría Chile para atender esto en el período de negociación normal, que serían los tres primeros meses del año?

El señor SUAREZ.- Sería una cosa fantástica.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Es lógico que durante los tres primeros meses sean los meses de negociación.

El señor SUAREZ.- Pero, señor Almirante, simplemente le puedo decir que en el Ranco del Estado cuando intentamos hacer elecciones, tenemos que avisar con mucha anticipación para conseguir veintidós inspectores del trabajo que se necesitan, porque son muchos trabajadores. Piense usted cuánto significaría en las bencineras de Chile que, por lo demás, han aumentado bastante en su número, la negociación. La pedida de inspectores del trabajo sería importante.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- A veces lo anuncian en corto tiempo para no juntar

El señor SUAREZ.- Eso. Habría que dilatarlo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ¡De todas maneras, se acabaría con eso la cesantía en Chile!

El señor SUAREZ Es una forma de absorber.

Señor Almirante, por último, deseo señalar que no quisiéramos que la negociación colectiva, porque no operara eficientemente en estos sectores, produjera una frustración en un sector laboral importante, que no se desprestigiara como sistema, porque éste es bueno, pero lo que pasa es que no puede estar así como lo están proponiendo a los trabajadores o a las empresas chicas. No quisiéramos, porque en definitiva ésta es una opción que hay que ver qué es lo que decida La H. Junta, porque una decisión es: "Quiero fomentar el aumento de las remuneraciones de los trabajadores que tienen trabajo". Esa es una opción legítima.

La otra: "Quiero aumentar el empleo", que resulta mucho más prioritario en un país como el nuestro. Creo que, realmente, imponer la negociación colectiva en estas pequeñas empresas generará la presión importante por la negociación por rama de actividad, ya que se demostrará que fracasó este tipo de negociación por empresa en estos entes.

Y en materia de empleo, simplemente dos palabras. Parece que esta legislación laboral y el aumento de la economía del país no han sido tan malos si pensamos que entre los años 85 y 87 han aumentado en seiscientos mil nuevos puestos de trabajo productivo. No digo que la legislación laboral solucione estos problemas, señor Almirante, ya que eso sería una utopía, pero no cabe la menor duda de que ayuda.

Eso era cuanto tenía que exponer, señor Almirante. El señor ALMIRANTE MERINO.- Gracias.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Tiene la palabra el General señor Gordon.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON. No sé si no le entendí, pero me dio la impresión de que usted dijo en un momento determinado que ante una buena negociación hay una buena producción, relacionando con el período de los dos años.

O sea, si a uno le va bien en una negociación, tienen que esperar dos años.

El señor SUAREZ.- No. Creo que no. Por el contrario. Estimo que lo que va unido es que una buena negociación colectiva debe producir un aumento de la producción.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Una buena producción.

El señor SUAREZ.- De eso no cabe la menor duda, porque se supone que cada una de las partes ha capturado lo que le corresponde, uno en remuneraciones y el otro...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Y al bajarse un año usted decía que habría problemas, porque se produciría una seguidilla

El señor SUAREZ.- Exactamente.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- porque habría varios grupos. O sea, si la negociación es buena, vamos asegurarnos tres años, entonces.

El señor SUAREZ.- Es que al bajarse un año, no hay negociación, porque, precisamente, no ha habido acuerdo de las partes de llegar a celebrar el contrato.

El señor GENERAL MATTHEI.- Ha sido malo.

El señor SUAREZ.- Ha sido malo, porque no ha habido negociación.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Porque no hubo. Entonces, tendrán la oportunidad de efectuar la negociación al año y no a los dos, cuando tendremos por dos años una mala producción.

El señor SUAREZ.- La negociación buena es aquella que se celebra.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Y que resulta. El señor SUAREZ.- Y que resulta.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Claro, eso trae un bien, pero si tengo una no negociación y espero dos años, según lo que le entendí, a lo mejor habrá dos años de una menor producción.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor SUAREZ.- Exactamente. Y eso sucede si acaso se produce una intranquilidad laboral

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- En cambio, si tengo...

El señor SUAREZ.- .pero eso tiene una solución, General.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- .que esperar dos años y al año les doy la oportunidad de renegociar, bueno, tendré la ocasión de ganar un año. De lo contrario, lo habría perdido de hecho, porque no puedo hablar antes de dos años.

El señor SUAREZ.- Correcto, General.

Ese punto es importante de aclarar, porque las partes tienen la herramienta, la ley se las da para que a medio camino negociar, que es el convenio colectivo.

En cualquier momento las partes, de común acuerdo, pueden celebrar un convenio colectivo en que no hay huelga, ni lock-out, ni hay inspectores del trabajo ni hay nada de esto. Voluntariamente, las partes celebran un convenio colectivo y ponen fin a esa incertidumbre que podrá existir en un momento dado.

El señor GENERAL MATTHEI.- No le impide llegar a un convenio y a un acuerdo en cualquier momento ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Entonces, esta ría de más fijar el plazo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Claro. Es decir, excepto que la negociación colectiva formal debe ser cada dos años y no creemos que debe haber esa negociación colectiva formal cada año.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Pregunto muy ingenuamente para que no nos engañemos nosotros mismos.

El señor GENERAL MATTHEI.- No, no.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Entiendo. Dice, si nos va bien, lo hacemos cada dos años, sin conocer la cifra del I.P.C. u otros factores que pueden influir en estos dos años.

Entonces, si me dice, si nos va mal, podemos en cualquier momento, de acuerdo a las partes, negociar.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Indudable.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor GENERAL MATTHEI.- Indudable.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Puede haber un convenio.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Por eso no tiene importancia el período que fijemos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí tiene importancia, porque de lo contrario, cada año van a estar ciento cinco días trabajando en negociar huelgas.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Correcto, Almirante, pero si usted me dice, son dos años, pero de común acuerdo entre las partes podemos negociar cada seis meses

El señor GENERAL MATTHEI.- No, no. No es negociar. No, no es lo mismo firmar un convenio que negociar colectiva mente. Es muy distinto. El formulismo y todo eso es muy distinto.

El señor SUAREZ.- Lo que quiero decir, General, es lo siguiente. La negociación colectiva cada dos años tiene un ritual, un procedimiento, derechos y obligaciones, huelga, lock-out y reemplazos. Eso es formalmente cada dos años. Y se quiere que sea cada dos años para no provocar trastornos mayores permanentes una empresa, sino que cada dos se negocie. Ese es un punto, sin perjuicio que en cualquier momento las partes son libres, si las dos quieren, de llegar a un acuerdo colectivo que se llama convenio colectivo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habiendo una negociación buena.

El señor SUAREZ.- A pesar de que haya negociaci6n.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Buena o mala.

El señor SUAREZ.- Buena o mala, lo que haya, de común acuerdo las partes pueden someterse a discutir. Ahora, si no llegan a acuerdo, ahí sí no hay huelga, no hay fuero, ni nada. Tienen que llegar a acuerdo.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- A lo mejor, ahí habría una menor producción.

El señor SUAREZ.- Es probable. Ese es el costo que puede tener, exactamente.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Lo que puede ser grave.

El señor RIESCO.- Señor Almirante, ¿si me permite?

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Si se recuerda, cuando se establecieron las normas sobre negociación colectiva se daban reajustes futuros, lo que se llamaba el "piso" de la negociación, por el primero de los dos años. ¿Por qué?

El señor ALMIRANTE MERINO.- Fue materia de una ley especial para el caso que se provocasen huelgas en general.

El señor RIESCO.- Ahora, esto, porque el segundo año de vigencia del contrato se negociaba como reajuste ya pasado, es decir, como inflación ya ocurrida y se negociaba en el nuevo contrato colectivo.

Se da en la práctica, H. Junta, que en estos momentos se está volviendo, a medida que retorna la normalidad económica al país, por parte de los empleadores, sin que exista una disposición al respecto, a negociar reajustes futuros por el primer año, de manera que nos parece y así se ha pensado en la Comisión Conjunta, que esto volverá a ser una práctica generalizada en la medida en que haya más estabilidad, porque entonces las empresas van a perder el temor a negociar reajustes cuando el porcentaje de inflación sea menor.

De manera que, a nuestro juicio, es algo que se solucionará solo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Sobre ese tema. Lógicamente, aquí hay un ejemplo claro del problema que trae el querer proteger excesivamente al trabajador y el "piso" es el mejor ejemplo que hubo.

Me acuerdo hasta el día de hoy esa conversación y las discusiones en que José Piñera, queriendo aceptar algo dijo ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Para hacerlo más atractivo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ...para hacerlo más atractivo, vamos a dar este "piso" y asegurarles que en el próximo no pueden ganar menos, sino que solamente se negocia de ahí para arriba y lo haremos para proteger al trabajador.

Eso es perfecto en una economía que va para arriba y en ese momento íbamos para arriba, en el 79. Cuando la economía tuvo una caída y se fue para abajo ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- El 81.

El señor GENERAL MATTHEI.- ...fue tanta la estrechez, que se produjeron multitud de quiebras por la misma razón de que no podían reducirse los salarios y éstos estaban a la altura de Estados Unidos, prácticamente. Era tremendo y no había cómo volver a aterrizar.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- No había mercado para comprar lo producido.

El señor GENERAL MATTHEI.- Entonces, cuando se quiere proteger a alguien, a veces, con la mejor intención, se le está matando.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Cuando se hace al margen de la realidad.

El señor GENERAL MATTHEI.- Se llegó, pues, al veinte y tanto por ciento de desempleo por esta razón. Afortunadamente, después se firmaron los convenios colectivos en que, voluntariamente, los trabajadores aceptaron la rebaja y pudieron salvarse muchas empresas, ya que los trabajadores entendieron lo que pasaba alrededor y que lo peor era quedarse sin trabajo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Exacto.

El señor GENERAL MATTHEI.- Entonces, nuevamente digo, muchas veces, cuando con una buena intención política se quiere dar algo, no siempre podemos prever todas las consecuencias que esto traerá.

Esto ha funcionado desde el 79 para adelante bastante bien. Ha habido huelgas, ha habido todo, el país ha crecido, los salarios reales han caído fuertemente en los momentos de depresión y cuando hay expansión, suben. O sea, el proceso...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Hay mayor empleo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ..no es malo. En mi opinión, no hay razón alguna para cambiar algo que ha funcionado.

El señor SUAREZ.- Señor Almirante, lamentablemente, parece que en el entusiasmo omití dos cosas que son breves.

La primera, el que no se legisle en este sentido no significa que estamos condenando a los trabajadores de empresas de cinco o menos de cinco a no tener aumento de remuneraciones, porque históricamente eso no es así.

No es así y hablé con el señor del INE al respecto. No se necesita, repito, que planteen una negociación. La única arma y la mejor que existe para los trabajadores para negociar colectivamente es el pleno empleo. El día que a mí le cueste más al empleador reemplazarme, ese día tengo un arma para negociar mi remuneración y por ello el énfasis en eso.

Y el segundo punto que omitía era el siguiente. ¿Qué solución se les podría dar a estos sectores de cinco trabajadores para que pudieran negociar? En la Comisión Conjunta pensamos que hoy día existe una herramienta que en la forma en que está puesta, da la sensación que no es para ellos, pero que



## ACTA JUNTA GOBIERNO

legalmente no existe ningún inconveniente para que la puedan aplicar. Es el artículo 83, el mismo a que me he referido de los convenios colectivos.

Explicitarlo, poner específicamente que cualquier grupo de trabajadores -ahí se puede incluir bajar de cinco a dos--, con dos trabajadores, si quieren presentar un convenio colectivo y negociar voluntariamente y el empleador también quiere, voluntariamente, atender eso, pueden llegar a un convenio colectivo, porque involucra a más de uno y nos evitamos huelgas, los inspectores, los fueros y todo aquello que es realmente improductivo.

Ahora, dirán: "Basta que el empleador diga que no."

Es que lo mismo pasa en las empresas chicas: cuando se "olfatea" que viene la negociación colectiva en la frutería con cinco trabajadores, disminuyo a cuatro o me consigo dos que digan: "No negociamos colectivamente, porque me los arreglo de alguna manera o porque están todos los días trabajando con ellos, tienen un contacto directo.

Eso es lo que quería decir.

El señor MAXIMO SILVA.- Creo, señor Almirante, que es importante destacar que el contrato colectivo, por definición, obliga al empleador a entrar a contratar. Eso es de la esencia del contrato colectivo. El empleador está obligado a contratar. En el convenio colectivo, si el empleador no quiere ni siquiera conversar, le basta con decir: "Devuélvame su cargo".

Por esa razón no es lo mismo, no es simétrica la situación, la solución del convenio versus el contrato colectivo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Perdón.

Conozco un caso muy parecido de alguien que trabaja, por ejemplo, en modas, bastante cerca de mi familia y en este momento tiene cinco y que en algún momento dado, por alguna razón, dos de los cinco creen que pueden encontrar trabajo en otra parte. Es bastante simétrico, porque dicen: "Me voy a ir a otra parte y no tengo más ganas de trabajar con usted, ya que tengo otra persona que me paga más y me da más facilidades."

De manera que es bastante simétrico. Se queda con todo su taller y con todas sus cosas y sin trabajar, con un contrato y un cumplimiento. De manera que es bastante simétrico, repito, en mi opinión.

El señor SUAREZ.- Simplemente para aclarar un detalle legal y de precisión jurídica.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

En el contrato colectivo tampoco el empleador está obligado a contratar; está obligado a negociar, pero, obviamente, no a contratar, porque estamos hablando y nos referimos al caso de que no había contrato colectivo, en que el trabajador se quedaba con su contrato anterior por dos años. Eso demuestra que el empleador no está obligado a contratar. Está obligado a negociar, que es completamente distinto. En ambos casos la situación es semejante en cuanto al contrato.

El señor ILLANES.- Quiero referirme a un punto y en relación con éste deseo recordar un poco la historia del decreto ley N° 2.758, sobre negociación colectiva.

En realidad, lo que se pretendió cuando se estableció este sistema fue fijar un sistema tecnificado en que tanto el empleador como los trabajadores asumieran la respectiva responsabilidad en esta negociación.

Puede ocurrir y es posible que suceda que el empleador y trabajadores no se pongan de acuerdo, pero habría que calcular o medir en qué medida cada grupo es responsable de la falta de este acuerdo. Puede ser que la responsabilidad recaiga en el empleador. El castigo que tendrá éste en una economía competitiva como la nuestra es que bajará su producción y obtendrá una pérdida o una menor ganancia en relación con otras empresas de su mismo género.

A la inversa, si la negativa o porfía es de los trabajadores, puede ser que éstos mismos se den cuenta que en las empresas vecinas, que realizan las mismas actividades, se gana mejor renta y mejor remuneración y eso no lo aprenderán de las directivas sindicales. Sí lo harán en su hogar, con su familia, del grupo y se darán cuenta que llevan menor cantidad de dinero a sus casas.

Entonces, ahí queda el camino que el trabajador o los grupos de éstos, desentendiéndose de ciertas instrucciones de sus directivas sindicales, puedan acercarse a su empleador a establecer un convenio que permita equilibrar o salvar su situación, mejorar sus remuneraciones. Por eso que esta legislación es muy distinta a la anterior que existía en el Código del Trabajo.

Esta es una legislación tecnificada en que hay que entender que los empresarios están en una economía social de mercado en competencia con otros empresarios y que si ellos quieren hacer la ganancia a través de no pagar remuneraciones o no pagar las remuneraciones justas, harán la pérdida en sus propias empresas y el vecino se los va a comer.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Van a ir a la quiebra.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El Código del Trabajo del año 31 y el anterior estaban hechos prácticamente para una economía estatal en que el Estado fijaba el precio del trabajo y el del producto y...

El señor GENERAL MATTHEI.- Y aranceles infinitos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...aranceles cerrados que no permitían entrar nada al país como para competir. Pero en este momento estamos viviendo una situación económica totalmente diferente ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Esta es la oferta del trabajo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...y tenemos que tener un sistema.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Oferta y demanda totalmente diferentes.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...que rija las leyes del trabajo en forma totalmente diferente.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Estamos claros.

Yo veo el capital y el trabajo; la oferta y la de manda. En teoría es estupendo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Yo digo más que la teoría.

Tengo una pequeña empresa, no es grande, pero trabajan veinte y tantas personas y los vecinos son todos más o menos similares.

Cuando llega el momento en que uno quiere cosechar, les advierto que la cosa es bastante seria y difícil para con seguir alguien que le aporree la fruta. Luego, si la quiere exportar, se encuentra que no más del 15% se declara apta y al otro, el 80%. Al año, a más tardar, aprende su lección ese torpe. Repito, a más tardar, al año.

En este momento, si ustedes creen que estamos con una tremenda diferencia con el desempleo, bueno, estamos llegando al 8% y ese porcentaje es casi pleno empleo, porque siempre hay una movilidad. Bajémosle todavía un 2% más y en esas circunstancias usted tendrá que andar corriendo detrás del trabajador para que vaya a laborar e, incluso, besándole los pies.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Es cierto, General.

Tengo el mismo tipo de empresa y a lo mejor, a veces, con más gente. Por eso que cambian, pues a uno le interesa no tener problemas. De lo contrario, de la cosecha disfruta los días que necesita y el resto lo perderá. Entonces, paga más y hoy día tenemos en estas empresas chicas un montón de mujeres--con

## ACTA JUNTA GOBIERNO

mucho respeto--trabajando, porque es preferible ir allá a estar como domésticas y la vida es así, la lucha por lo mejor.

El señor GENERAL MATTHEI.- Creo que hoy día se está acercando a una situación bastante simétrica.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- De que vamos a progresar, a mi no me cabe la menor duda.

El señor GENERAL MATTHEI.- Estimo que se ha progresado desde una situación bastante mala a esto, con una ley que fue pensada en su tiempo, que tuvo algunas correcciones cuando se vieron los errores y que ha marchado bien, ha marchado sorprendentemente bien. Ahora, claro que no marcha bien para aquellos que buscan el poder político a través de los sindicatos. En eso estoy de acuerdo que para ellos esta ley es un desastre.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Para sintetizar. ¿Habría acuerdo en que en el decreto N° 2.758, del año 79, quede la organización sindical en 250 o en 150?

El señor GENERAL MATTHEI.- Estoy de acuerdo en que mientras tanto no se modifique nada.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Nada?

Quedaría en 250, tal como está. Habría acuerdo.

¿Habría consenso en que sean ocho trabajadores como mínimo en el decreto N° 2.977?

El señor GENERAL STANGE.- Ocho.

El señor GENERAL MATTHEI.- Conforme.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Ocho.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Y los dos años quedan igual.

El señor GENERAL STANGE.- Dos años.

El señor RIESCO.- ¿Si me permite, Almirante?

En relación con el punto que señaló el señor Relator, relativo al artículo 49 de la ley de negociación colectiva, esto es, a la terminación de los contratos de trabajo después del día sesenta de huelga.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Ha surgido en el seno de la Comisión Conjunta una posibilidad de acuerdo, no sé si acuerdo completo del Ejecutivo, pero, en todo caso, es algo que provino de un sector de ese Poder del Estado. Es una proposición en el siguiente sentido.

Al parecer, lo que produce mayor escozor en los trabajadores es la ficción que se establece en la ley en cuanto a que después del día sesenta de huelga se entienden renunciados a sus puestos de trabajo, a los contratos de trabajo.

Ahora, esta ficción se alteraría por una terminación derecha del contrato de trabajo al momento después del día sesenta de huelga. ¿Por qué? Porque ni los trabajadores ni el empleador se allanan a seguir ligados por un contrato de trabajo en el que no están de acuerdo en sus condiciones.

Se mantendría sí el subsidio de cesantía para el caso de terminación de estos contratos de trabajo, pero, lógicamente, esto no devengaría indemnización por años de servicios, a menos que se pactara expresamente en los contratos futuros.

Esta idea, Almirante, es probable que podría ser aceptada por el Ejecutivo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Es cuestión de texto, que no aparezca como que se entiende ...

El señor ILLANES.- Que no aparezca como renunciando.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...renunciando. Exactamente.

El señor COSTA.- Todo esto se origina en relación del artículo 49 con respecto del 62. En el texto primitivo del 2.758 se entraba a la negociación con la reajustabilidad ya ganada. Al sesenta día usted podía exigir a su empleador que se suscribiera un nuevo contrato en las mismas condiciones, más la reajustabilidad.

Hoy día la reajustabilidad no existe en el artículo 49, por lo cual la atracción para volver a firmar un nuevo contrato y suspender la huelga, no existe. No es atractivo para el trabajador pedir que se suscriba un nuevo contrato.

Dándole rienda a la imaginación, se ha logrado llegar a esta fórmula que ha planteado Walter Riesco, pero el secreto está en que es posible que no se entienda, que digan que es cosmética, que se cambia el texto, porque se redactó positivamente, pero el secreto está en que con el empleador se puede pactar que esta causal de extinción del contrato de trabajo tenga derecho o cree indemnización.

Ese es el secreto fundamental, situación que antes no existía, porque se estimaba renunciado.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Crea derechos también para el subsidio de cesantía.

El señor COSTA.- Pero no para la indemnización.

El señor ALMIRANTE MERINO.- No.

El señor COSTA.- Subsiste el subsidio, pero ahora nace la posibilidad de pactar la indemnización con el empleador. Es un asunto muy importante que se logró después de afinar mucho las ideas y eso es fundamental, porque aparecía como falta de equidad que por ejercer un derecho se perdiera otro.

El señor GENERAL MATTHEI.- Correcto.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Bien.

El señor GENERAL STANGE.- Conforme.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habría acuerdo.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Permiso, mi Almirante.

Respecto del tema que recién tocaron los señores Riesco y Costa, la proposición del señor Ministro del Trabajo está en la Secretaría General de la Presidencia y debe venir como Mensaje a la Junta para llegar, supongo, el próximo martes a más tardar.

Es un texto distinto al que envió la Comisión Conjunta. En el fondo, es lo mismo, lo que pasa es que se cambió un inciso segundo de ese artículo y se establecieron dos incisos más en el ex artículo 49.

Mi Almirante, falta todavía una decisión respecto del boletín 643-13, en que el Ejecutivo pide una modificación al 2.756 para permitir que los sindicatos conformen administradoras de fondos de pensiones.

Don Manuel Urbina estaba a cargo de ese relato.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ese es otro tema.

El señor GENERAL MATTHEI.- También tiene que ver con esto. Este es el Código.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Parte del Código es el decreto N° 2.756, de organizaciones sindicales.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Tendría que estar en el Código

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- No, no es el 3 500, porque el boletín...

--Diálogos.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Mi Almirante, si me permite, leo el oficio del General Pinochet con el envío del Mensaje.

Este es el boletín N° 643, que ya mencioné. El N° 2 dice: ' Acorde con el propósito gubernamental de que los trabajadores puedan participar en la administración de los recursos previsionales por la vía de ser dueños del todo o parte de las sociedades administradoras de fondos de pensiones, se hace necesario modificar la actual legislación sindical contenida en el decreto ley N° 2.756, en orden a permitir que los sindicatos, las federaciones y confederaciones de sindicatos puedan organizar este tipo de sociedades.", y propone un artículo, agregando al artículo 6° de ese decreto ley un N° 8, permitiendo, entonces, que los sindicatos puedan formar A.F.P. y, posteriormente, modifica el artículo 57 para que las federaciones y confederaciones puedan hacerlo.

Como artículo 3° va una modificación al 3.500 que altera plazos para efectos de conformación de administradoras de fondos de pensiones.

Entonces, la decisión debe ser respecto del Código, si varía el 2.756, si la H. Junta está de acuerdo en que los sindicatos, federaciones y confederaciones puedan formar administradoras de fondos de pensiones o no.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Eso hay que verlo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habría que verlo.

El señor URBINA.- Señor Almirante, si usted me perdona, deseo expresar que en el seno de la Comisión Conjunta hemos debatido ampliamente este asunto y las Comisiones Legislativas Primera, Segunda y Tercera, unánimemente, han estado por rechazar este proyecto que facultaría a las organizaciones sindicales para constituir administradoras de fondos de pensiones.

Las razones que hemos tenido, señor Almirante, para sugerir a La H. Junta el rechazo son las siguientes.

No parece conveniente entregar la administración de los recursos previsionales a los sindicatos, atendido el grado de politización y el manejo político de que son objeto estas organizaciones. Y esto lo vemos todos los días.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

En los sindicatos del cobre, donde la lista socialista ganó recientemente unas elecciones, en combinación con el Movimiento Democrático Popular, y los demócratacristianos salieron segundos, etcétera.

Esta es una realidad, señor Almirante, y por eso creernos que en definitiva estos organismos pueden ser instrumentalizados políticamente y pueden ser usados para poner en jaque, y lo que -es más, para destruir el sistema.

Me explico. Hoy día, para modificar el decreto ley N° 3.500 o el sistema previsional nuevo, se requiere una ley de quórum calificado. Sin embargo, por la vía de que una autoridad administrativa el día de mañana no fiscalice las inversiones que hacen los sindicatos o las administradoras de fondos de pensiones que formen los sindicatos debidamente o los encajes o los demás cumplimientos de las obligaciones que le impone la ley, indudablemente que pondrán a las administradoras de fondos de pensiones que ellos manejen en un estado de deficiente administración o de falencia que justificaría a posteriori la intervención estatal de estas administradoras. Es decir, políticamente, a futuro es altamente inconveniente y riesgoso entregar la administración de los recursos previsionales a los sindicatos.

Otra razón, señor Almirante, es que tampoco nos parece conveniente exponer a los trabajadores a la pérdida del derecho que tienen hoy día de afiliarse y desafiliarse libremente, tanto a una administradora de fondos de pensiones determinada como a un sindicato, porque al estar estrechamente vinculadas, al estar en un solo ente estas dos organizaciones diferentes, indudablemente existirá una precisión de directivas sindicales politizadas o de grupos que las apoyan en contra de otro grupo de trabajadores que pudieran pretender afiliarse o desafiliarse de una entidad distinta.

Por otra parte, la conjunción en una sola entidad de las calidades de organismo sindical y de administradora de fondos de pensiones expone a los trabajadores a tener que soportar el pago de cuotas extraordinarias para constituir capitales o encajes que hoy día exige el artículo 40 del decreto ley N° 3.500, destinados a responder de la rentabilidad mínima que la propia ley exige a las administradoras de fondos de pensiones. Y éste es un gravamen que, indudablemente, a algunos modestos trabajadores les pudiera significar restarles ingresos muy necesarios, para finalidades distintas de carácter familiar.

Finalmente, señor Almirante, parece riesgoso entregar a directivas sindicales ocasionales la decisión de designar a los directores y a los ejecutivos de estas administradoras de que los sindicatos fueran dueños y designar, al mismo tiempo, honorarios, sueldos de todas estas personas encargadas de administrar, porque todos sabemos que, lamentablemente, a nivel de dirigentes sindicales los manejos no siempre son todo lo claros que deberían



## ACTA JUNTA GOBIERNO

ser y no primará el interés de las mejores rentabilidades, sino otros intereses, a lo mejor, mezquinos.

Por eso creemos conveniente rechazar el proyecto planteado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Gracias.

El señor RIESCO.- ¿Me permite, señor Almirante?

Un pequeño agregado a lo expresado por el relator.

Si bien es cierto que las Comisiones Primera, Segunda y Tercera estuvieron por rechazar la idea de que los sindicatos directamente entraran a constituir administradoras de fondos de pensiones, no se desechó la idea en el seno de la Comisión, por lo menos de algunas de estas Comisiones, de buscar una fórmula, un mecanismo tendiente a incentivar a que los trabajadores puedan ser dueños de acciones de sociedades anónimas que sean administradoras de fondos de pensiones,...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ese es otro tema.

El señor RIESCO.- ...porque al incentivar al trabajador y al ser éste dueño de estas acciones, ellos mismos tratarían de defender el sistema nuevo de pensiones.

El señor MIGUEL GONZALEZ. Analizamos esa posibilidad, pero, en verdad, una parte de los miembros de la Comisión Conjunta estimó que no es necesario que la ley establezca a aquello, puesto que los trabajadores pueden promover y comprar acciones sin necesidad de que un texto legal lo diga.

El señor GENERAL MATTHEI. No sé. Tal vez, en un momento dado no estuve muy atento, pero me pareció escuchar- le que el problema también es básicamente el hecho de que los sindicatos mismos tendrán que estar controlados ...

El señor URBINA.- Por la autoridad administrativa.

El señor GENERAL MATTHEI..-por la Superintendencia; de manera que, al ser así, eso de inmediato traerá roces con grupos politizados.

El señor URBINA.- Lo más probable, mi General, es que, en esos casos, se acuse a la autoridad de persecución sindical.

El señor GENERAL MATTHEI..-Por supuesto.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Lo más grave es que la previsión de esos trabajadores quedaría en manos no muy responsables, y el Estado siempre tendría la responsabilidad, por cuanto la ley le exige responder por eso en las A.F.P.

Eso es lo peor de todo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Y, finalmente, tal como se dice, las personas que están ahí, que prácticamente pierden su derecho de asociarse hoy día libremente donde quieran, en el futuro pueden ser presionadas directamente en sus derechos previsionales cuando quieran jubilar, por los dirigentes sindicales.

Creo que ése es el problema más grave de todos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- En todo caso, primera vez que escucho esta proposición; así que tendría que estudiarla mucho más para resolver.

El señor GENERAL MATTHEI.- Hace rato que está dando vueltas en el sistema legislativo. Más de un año.

El señor URBINA.- Mi General, esto lleva más de un año y venía como indicación a otro proyecto ya despachado hace aproximadamente ocho meses.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Me permito recordar a la H. Junta que el proyecto relacionado con permitir a los sindicatos formar A.F.P. era parte de otro que la Junta decidió insertar en el análisis del decreto ley 3.500.

Entre otras modificaciones, se rebajaba el capital inicial para formar A.F.P., de 20 mil unidades de fomento a 5 mil, con el fin de permitir que grupos pequeños de personas puedan estructurar administradoras de fondos de pensiones.

Como está inserto en el decreto ley 2.756 y éste en el Código del Trabajo, pareciera prudente tomar decisiones durante este ciclo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- A primera vista me parece que no.

El señor CONTRAALMIRANTE (JT) MONTAGNA.- Por ahora, no.

El señor GENERAL MATTHEI.- No en este proyecto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Definitivamente, no.  
Y, desde luego, no en el Código del Trabajo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Así es.

## ACTA JUNTA GOBIERNO

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Perdón, Almirante.

Tengo entendido que esta sesión tuvo por objeto ver posibilidad de aunar criterios en las cosas fundamentalmente discutibles.

Por lo que he escuchado, no he visto dificultades, y surge, entonces, el efecto de la reunión.

¿Existiría posibilidad de que en la sesión del 28 de abril pudiera verse esta materia como proyecto de ley, es decir, lo referente al Código del Trabajo?

En realidad, mi pregunta es más a usted, señor General Matthei.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Si el grupo de trabajo dispone de tiempo para dedicarse a esto con horario completo ...

El señor GENERAL MATTHEI. Primero debe definir se qué proyectos quedarán adentro, porque, tal como dijimos, y lo repitió don Ramón Suárez, el Código debería haber sido otra cosa. Pero, conforme, aceptemos en este momento que algunos de los proyectos de leyes que tienen netamente que ver con trabajo vayan tal como están y configuren este Código.

Pero si vamos a incluir algunas normas relativas a otros derechos, como aquéllas a las que se refirió el señor Walter Riesco, entonces ya habría que entrar a estudiar las y tratar de incluirlas.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Mi General, eso iba a decir.

En realidad, no depende tanto de la Comisión Conjunta como de las disposiciones nuevas o modificaciones que se vayan incorporando.

Por ejemplo, en la sesión de hoy en la mañana se decidió, por parte del Ministerio del Trabajo, con aceptación de la Comisión Conjunta, introducir correcciones a la metodología de cálculo de pago de horas extraordinarias; establecer definiciones respecto del pago de la semana corrida, y otras relativas a gratificaciones.

Entonces, eso es nuevo y ya hay que esperar el recibo de la norma y discutirla.

El señor GENERAL MATTHEI.- Pero, en lo posible, el Código no debiera ser modificado después.

El señor RIESCO.- ¿Me permite, señor Almirante?

## ACTA JUNTA GOBIERNO

Tengo la impresión personal de que, con las decisiones tomadas en esta sesión de Junta, se aliviana muchísimo el trabajo y es probable tener listo el Código antes del día 28.

El señor GENERAL ,MATTHEI.- Siempre que no vengan otras modificaciones.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Eso no se sabe. Lo que hay está listo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- En principio, la Comisión Conjunta trataría de tenerlo para el 28. Si no, sería para otra fecha.

El señor GENERAL MATTHEI..-Las decisiones que hemos adoptado hoy andan dando vueltas más o menos hace un año.

El señor GENERAL STANGE.- En la próxima sesión ve remos si vamos bien.

El señor GENERAL MATTHEI.- Por eso, les agradezco a mis colegas esta reunión y la posibilidad de conversar, porque de lo contrario se habría hecho muy difícil.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- El próximo martes podemos dar un informe de cómo está la situación.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra.

Si nadie hace uso de la palabra, se levanta la sesión.

--se levanta la sesión a las 17.25 horas.

(firmas a la vuelta)

JOSE T. MERINO CASTRO  
Almirante  
Comandante en jefe de la Armada  
Presidente de la I Comisión Legislativa

ROBLEDO ROMERO  
Brigadier  
Secretario de la Junta de Gobierno

## OFICIO CORTE SUPREMA

**1.21. Oficio de la Corte Suprema**

Oficio de Corte Suprema. Remite opinión solicitada al Ministerio de Justicia.  
Fecha 21 de abril 1987

OFICIO PP- 4221 -02512.

SANTIAGO, abril 21, 1987.

Ese Ministerio de Justicia, por oficio N° 586, de dos del mes en curso, ha remitido a esta Corte Suprema el proyecto de ley sobre Código del Trabajo, actualmente en trámite ante la H. Junta de Gobierno, solicitando un pronunciamiento acerca de las normas contenidas en el Libro IV, en lo que se refiere a la jurisdicción laboral, que son las mismas establecidas en las leyes N° 18.510 y 18.571.

Dicha opinión ha sido solicitada en atención a que esa Secretaría de Estado ha tenido conocimiento que el Sr. Secretario de Legislación, considera que sería aplicable, en este caso, la disposición contenida en el artículo 74 de la Constitución "aunque el contenido de la normativa propuesta es igual al vigente".

El estudio de las normas contenidos en el Libro IV, "De la jurisdicción laboral y de la Dirección del Trabajo", y particularmente en los títulos primero y segundo del Capítulo I "De la jurisdicción" permite manifestar que ellas son las mismas contenidas en las normas que se establecen en las leyes N° 18.510 y 18.571, con los alcances que se pasan a precisar:

- 1.- La ley N° 18.571 , eliminó en el artículo noveno de la ley N° 18.510 la frase "de Valparaíso y Viña del Mar", lo que no se ha cumplido en el artículo 516 del proyecto que corresponde a dicho artículo 9°
- 2.- La mismo ley N° 18571 agregó a la ley N° 18.510 un artículo 58 bis, que no aparece insertado después del artículo 502 (antiguo artículo 58).

Esa norma dispone: "Los jueces y funcionarios de estos tribunales tendrán los grados que correspondan a los respectivos cargos de la planta de los Juzgados de Letras de asiento de Corte, conforme a las disposiciones del D. L. 3058 , de 1979, sobre sistema de remuneraciones del Poder Judicial";

- 3.- En el artículo 512 del proyecto de Código que corresponde al artículo 70 de la ley N° 18.510 se ha dado nueva redacción al inciso segundo al agregarse después de la frase "Código del Trabajo" la oración "entendiéndose por tal el

## OFICIO CORTE SUPREMA

Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social";

4.- En el artículo 513 de Proyecto en informe, que corresponde al artículo 6° de la Ley N° 18.510, se ha reemplazado la frase "esta ley" por "este capítulo";

5.- En el artículo 517 de Proyecto de Código se expresa que "los plazos de días que se establecen en este capítulo se suspenderán durante los feriados" y en el texto original -ley N° 18.510-, emplea el vocablo "ley" en vez de "capítulo". Debería aceptarse esta sustitución porque de otro modo todos los plazos del Código se suspenderían durante los feriados;

6.- En el inciso 2° del artículo 555 del Proyecto en estudio, no se ha considerado la modificación que le hizo la ley N° 18.571 al artículo 48 de Ley N° 18.510 al agregar después del artículo "la" las palabras "apelación de".

Dicho inciso debe tener la siguiente redacción; "tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo";

7.- Finalmente el Libro IV del citado Código, contiene un Título III cuyo único artículo regla el mérito ejecutivo de las actas suscritas ante Inspectores del Trabajo, norma que no figura en ninguna de las leyes antes citadas.

Con lo expuesto esta Corte Suprema considera que ha expresado su opinión sobre el proyecto de Código del Trabajo al tenor de lo solicitado y, en lo demás, el Tribunal estima que no le corresponde pronunciarse por tratarse de un Cuerpo Jurídico que contiene una recopilación y ordenación de leyes vigentes que no se modifican.

Dios guarde a VS.

RAFAEL RETAMAL LOPEZ  
PRESIDENTE

GERARDO NAVARRO ESCALA  
SECRETARIO

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

**1.22. Observaciones al Proyecto de Ley**

Observaciones del Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno. Fecha 27 de abril, 1987.

Santiago, 27 de abril de 1987.-

Señor  
Coronel de Aviación (A)  
Dn. Arturo Varela A.  
Presente

Estimado amigo:

I.- En relación con el proyecto de Código del Trabajo (BOLETINES REFUNDIDOS N°s. 826-13 y 757-13), que se encuentra en la Tabla de sesión legislativa de mañana martes 28 de abril, me han surgido las siguientes observaciones de fondo -o que, pareciendo de forma, pudieran incidir en el fondo-, las cuales paso a detallarte a continuación:

1) Artículos 1º, 203 y 281.-

En lo que se refiere al Congreso Nacional y al Poder Judicial, la Constitución prevé la existencia de leyes orgánicas constitucionales, las cuales contemplarán normas sobre su personal que, en caso de no ser exhaustivas, deberán ser observadas por la ley común que fije sus respectivos Estatutos.

En la medida que, a esta fecha, está pendiente todavía la dictación de dichas leyes orgánicas constitucionales, cabría considerar la posibilidad de eliminar las referencias que se hacen en los citados artículos del Código, al Congreso Nacional y al Poder Judicial.

Cabe tener presente, respecto de la Administración del Estado, que la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ha dispuesto la dictación de estatutos para su personal, indicando las características que deben reunir. En consecuencia, dichos funcionarios se encontrarán en la situación de excepción a que se refiere el artículo 1º del Código.

Las observaciones precedentes, se formulan porque, si bien es cierto que los artículos 1º, 203 y 281 tienen su antecedente en legislación ya dictada, no es menos cierto que lo fue con anterioridad a la Constitución de 1980, lo

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

cual hace recomendable su actualización, de manera que el Código aparezca tomando en consideración los cambios experimentados por el resto del ordenamiento jurídico.

2) Artículo 60.-

a) Su inciso primero, reproduce parte de la enumeración contenida en el artículo 2472 del Código Civil. Sin embargo, incurre en varias diferencias, que por los problemas de interpretación que podrían suscitar, sería preferible obviar.

Al efecto, propongo adecuar la redacción de este inciso a la de los números 5, 6 y 8 del citado artículo del Código Civil, ya que, por otro lado, no está claro el fundamento de incluir el número 9, relativo a los impuestos fiscales de retención o recargo.

b) El inciso tercero no se justificaría -en atención a la clara definición de remuneración dada por los artículos 40 y 41 del Código-, salvo que el propósito sea que no queden comprendidas las gratificaciones convencionales. Si no fuera ese el caso, aconsejo su supresión.

3) Artículo 64.-

La proyección de la libertad de comercio es más amplia que respecto de la sola protección de las remuneraciones a que se refiere el Capítulo, por lo que recomiendo ubicar el precepto en el Título preliminar.

4) Artículo 157.-

Su causal número 6 dispone la expiración inmediata del contrato de trabajo cuando el trabajador comete un delito establecido en las leyes de Seguridad del Estado o de Control de Armas. Al respecto, me pregunto si se consideró por la Comisión la agregación de la ley que determina Conductas Terroristas y fija su penalidad, dada su similitud con las leyes anteriores.

5) Artículo 192.-

Su inciso primero entrega a la Junta Nacional de Jardines Infantiles la fiscalización de las disposiciones del Título sobre protección a la maternidad.

Este Título contempla diversas normas, de las cuales en particular las relativas a las Salas Cunas, podría controlar la señalada Junta. Pero la mayor parte están directamente relacionadas con el desempeño del vínculo laboral (descansos pre y post natales, fuero maternal, derecho a subsidio y permisos, etc.) y, por lo tanto, cabrían dentro de la competencia de la Dirección del Trabajo, señalada en el artículo 450.



## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

En virtud de lo anterior, se podría precisar en este inciso primero, que son las disposiciones sobre Salas Cunas las que fiscalizará la Junta; o eliminar los incisos primero y segundo del artículo 192 y, en el inciso final del artículo 193, reemplazar la expresión "este artículo", por "este Título", a fin de entregarles competencia fiscalizadora común a la Junta y a la Dirección del Trabajo.

6) Artículo 204.-

A la luz de la ley Nº 18.575, el concepto de "funcionarios de la Administración del Estado", es extraordinariamente amplio, por lo que sugiero eliminar la frase "de la Administración del Estado", a fin de que la designación que efectúe la Dirección del Trabajo recaiga en funcionarios relacionados con la normativa laboral.

7) Artículo 319.-

a) Su inciso primero se remite al procedimiento ejecutivo señalado en los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil, lo que es inexacto, ya que esos preceptos tienen las modificaciones señaladas en el artículo 434 del propio Código del Trabajo. Aconsejo hacer la referencia al citado artículo 434.

b) Por razones de precisión y concordancia, sería preferible hablar de "la Dirección del Trabajo" en vez de "los Servicios del Trabajo".

8) Artículo 333.-

Su inciso final altera las normas generales del Código de Procedimiento Civil, al imponer las costas de la apelación del fallo arbitral al apelante, sin distinguir si el recurso es acogido o no. Parecería procedente considerar ese principio, a menos que el criterio de la Comisión haya sido que las costas sean de cargo de la parte a quien se deba la apertura de esa instancia, con prescindencia de sus resultados.

9) Artículo 341.-

En el inciso tercero, convendría precisar que la mitad más uno de los trabajadores es la cifra mínima y, para tal objeto, se sugiere indicar que "Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si al menos la mitad más uno de los trabajadores..."

10) Artículo 342.-

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

En su inciso final sería preferible evitar cualquier duda, expresando: "... el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta."

11) Artículo 345.-

En el inciso segundo propongo el reemplazo de la palabra "imposiciones" por "cotizaciones de seguridad social" y de la expresión "instituto" por "organismo", por razones de precisión y a fin de dejar aclarado que el precepto comprende el sistema de A.F.P.

12) Artículo 381.-

Los artículos 374, letra e) y 379 entregan al acuerdo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral la eliminación de los árbitros de la nomina respectiva. Por razón de jerarquía normativa, ello debería hacerse mediante decreto supremo, toda vez que así son designados, según el artículo 367.

Al efecto, propongo sustituir en el inciso primero del artículo 381 la frase "una publicación" por "decreto supremo publicado".

13) Artículo 392.-

Contempla la regla general sobre el Juez del Trabajo competente. Podrían surgir dificultades de interpretación en relación con lo dispuesto en el artículo 359, que contempla una norma especial en lo que respecta a negociación colectiva, ya que ambos artículos contienen referencias a excepciones legales.

Por tal motivo, sugiero reemplazar la frase final de este artículo 392 por otra que diga: "sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 359 y en otras disposiciones legales especiales."

14) Artículo 448.-

a) El Título que lo precede y los incisos tercero, cuarto y quinto hablan de "multas", en tanto que los incisos primero y segundo de "sanciones". Convendría uniformar los términos, utilizando la expresión "sanciones".

b) El referido Título alude a infracciones a "leyes" sociales, mientras que, por su parte, el inciso primero regula también las infracciones a la "reglamentación". Por razones de concordancia, y para el caso de que se acoja la observación de la letra a) precedente, se propone sustituir la denominación del Título por: "DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A LAS LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES".

## OBSERVACIONES PROYECTO LEY

c) En el inciso tercero, debería cambiarse la frase "los Servicios del Trabajo" por "la Dirección del Trabajo".

d) En el mismo inciso, debe decirse "Carabineros de Chile" y no "Cuerpo de Carabineros".

En relación con Carabineros, además, se aprecia una disparidad con la normativa del propio Código sobre notificación judicial. De acuerdo con los artículos 400 y 433, letra b), el Tribunal requiere resolución fundada para, excepcionalmente, encomendar notificaciones por medio de Carabineros. En cambio, tratándose de resoluciones administrativas, esta norma impone la obligación de efectuar notificaciones indistintamente a Carabineros y a los Inspectores del Trabajo.

Si se desea un tratamiento similar, podría intercalarse también la expresión "excepcionalmente" en este inciso.

II.- En cuanto a las observaciones meramente formales -por ejemplo, el hecho de que en los artículos 226 y 228 la referencia se haga al Título en vez del Capítulo, o la circunstancia de que en el artículo 354, letra d), la referencia deba ser hecha a los artículos 345 y 350, en vez de 463 y 468-, no las menciono en este documento, tanto porque aún no he agotado su examen, cuanto porque dejaría pedir autorización a la Excma. Junta de Gobierno en la sesión legislativa de mañana para poder hacer las enmiendas pertinentes con posterioridad.

Te saluda afectuosamente,

MARIO DUVAUCHELLE RODRIGUEZ  
Capitán de Navío JT  
Secretario de Legislación  
de la Junta de Gobierno

Distribución:

- Coronel de Aviación (A) Dn. Arturo Varela A.
- Capitán de Fragata JT Dn. Jorge Beytía V.
- Teniente Coronel (J) de Carabineros, Dn. Harry Grunewaldt S.
- Mayor de Ejército (J) Dn. Patricio Baeza O.
- Sr. Jaime Illanes E.
- Archivo.-

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**1.23. Informe de la Comisión Conjunta.**

Informe de la Comisión Conjunta enviada a la H. Junta de Gobierno. Fecha 27 de abril, 1987.

**Informe de la Comisión Conjunta encargada del estudio de los proyectos de ley que dicta un nuevo Código del Trabajo, el que modifica el decreto ley N° 2.758 , de 1979 y el que faculta a las Organizaciones Sindicales para constituir AFP.**

Boletines N°s. 826-13, 757-13 y 643-13B.

N° 4

Santiago, Abril 27 de 1987.-

H. JUNTA DE GOBIERNO:

En sesión legislativa celebrada el 6 de enero del año en curso, la H Junta de Gobierno tomó conocimiento del proyecto de ley que dicta el Código del Trabajo, calificándolo como de ordinario extenso, con difusión. Posteriormente, en sesión celebrada el 31 de marzo próximo pasado, a raíz de la indicación enviada por el Ejecutivo al proyecto de ley que modifica el decreto ley N° 2.758, de 1979, sobre negociación colectiva, se acordó refundir ambos proyectos, calificándolos de simple urgencia y ordenando su estudio a una Comisión Conjunta.

El proyecto de Código del Trabajo propuesto por el Ejecutivo coordina las diferentes normas laborales vigentes y contempla normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Tribunales del Trabajo, Dirección del Trabajo y Servicio de Capacitación y Empleo, estableciendo un cuerpo legal armónico sobre estas materias, las que, según se ha señalado, son las que usual e históricamente han contenido los Códigos del Trabajo.

Para tal efecto el Ejecutivo propone un texto que consta de 625 artículos permanentes divididos en cuatro libros y un título final, y 12 artículos transitorios

La Secretaría de Legislación en su correspondiente informe, señaló la idoneidad del proyecto en estudio con el ordenamiento vigente; formula comentarios y sugerencia sobre determinados artículos del Código, los que fueron debidamente considerados por la Comisión Conjunta y, asimismo, propone

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

diversas modificaciones de índole formal que, en su mayoría, fueron acogidas por la Comisión.

## ANALISIS EFECTUADO POR LA COMISION CONJUNTA

En cumplimiento de lo dispuesto por la H. Junta de Gobierno la Comisión Conjunta se integró con representantes de las cuatro Comisiones Legislativas y asistieron también a numerosas sesiones, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, el señor Subsecretario del Trabajo y sus asesores jurídicos.

Disposiciones que debe contener el proyecto.

En primer lugar la Comisión Conjunta analizó las materias y leyes vigentes que deben incorporarse al proyecto de Código, concluyendo que debían excluirse aquellas contenidas en el decreto ley N° 1.446, de 1976, sobre Capacitación y Empleo, en la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y, el decreto con fuerza de ley N° 2 de 1968, sobre la Dirección del Trabajo.

En efecto, se estimó que el Código debía contener sólo ciertas normas medulares relacionadas con las materias antes señaladas, toda vez que la transcripción de la totalidad de las disposiciones legales contenidas en las leyes antes individualizadas, implicaría la incorporación de normas que no tienen relación directa con el tema de que se trata y, se consideró además, la circunstancia que la mayoría de estas normas deben ser reestudiadas.

Lo anterior fue confirmado por esa Excma. Junta de Gobierno en sesión celebrada el 14 del mes en curso, en la que se instruyó a la Comisión sobre los cuerpos legales que era necesario excluir del Código, incorporando sólo disposiciones generales sobre la materia.

En lo que respecta a la inclusión en el Código de la ley N° 18.510 sobre Tribunales del Trabajo, en la sesión de la H. Junta de Gobierno celebrada el 14 del presente mes, se sugirió su exclusión del Código, atendido lo señalado por la Secretaría de Legislación en cuanto a que algunas de sus normas se refieren a la organización y atribuciones de los Tribunales de Justicia, sin embargo, la Comisión Conjunta estimó conveniente mantener la incorporación de la ley N° 18.510 en su totalidad en el Código, atendida la circunstancia que el hecho de desglosar partes de ella implicaría eventualmente un cambio en la redacción de determinadas normas, lo que a su vez requeriría un pronunciamiento de otros organismos, con el consiguiente atraso en el despacho de este proyecto. Por otra parte, se tuvo presente la conveniencia, sobre todo para los trabajadores, que en el mismo cuerpo donde se señalan los derechos y obligaciones de las partes, se contengan las normas y procedimientos necesarios para hacer valer sus derechos en caso de incumplimiento.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Finalmente, cabe señalar que la Excm. Corte Suprema se pronunció sobre la materia, por oficio N° 4221-02512, de 24 del presente mes, dirigido al señor Ministro de Justicia. En dicho documento la Corte Suprema formula alcances que ya habían sido incorporados al texto que propone la Comisión Conjunta. Proyectos de ley en trámite relacionados con el Código en análisis.

I Proyecto de ley que modifica el decreto ley N° 2.758, de 1979 (Boletín N° 757-13)

Tal como se ha señalado, la H. Junta de Gobierno acordó que el proyecto de ley antes citado se refundiera con el proyecto de Código por referirse a materias que este último debe contemplar.

Al respecto cabe señalar que por informe N° 27 de 2 de diciembre de 1986, la Comisión Conjunta despachó el proyecto de ley en análisis, el que, por acuerdo de esa H. Junta de Gobierno en sesión legislativa celebrada el 9 de diciembre de 1986, se remitió nuevamente a Comisión Conjunta con el objeto de aunar criterios con el Ejecutivo respecto del quórum mínimo para negociar colectivamente y sobre la periodicidad con que debe efectuarse la negociación colectiva.

A raíz de lo anterior la Comisión Conjunta se reunió con los señores Ministros de Relaciones Exteriores, Hacienda y Trabajo y Previsión Social, quienes sugirieron algunas ideas sobre la materia, las que posteriormente se concretaron mediante una indicación de S.E. el Presidente de la República ingresada al sistema legislativo con fecha 31 de marzo de 1987.

La indicación propuesta por el Ejecutivo introduce las siguientes modificaciones fundamentales al texto "A" propuesto por la Comisión Conjunta a la Excm. Junta do Gobierno por informe antes citado.

En primer lugar propone la modificación del inciso cuarto del artículo 13 del decreto ley N° 2.758, por otro que expresa que en las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a cinco.

Al respecto cabe señalar que la mayoría de la Comisión Conjunta, en la oportunidad que informó la materia, propuso una disposición semejante en lo que se refiere a la elevación del ámbito en el cual opera esta norma, de veinticinco a cincuenta trabajadores, con el objeto de corregir la distorsión que se presenta en la actualidad por la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 13.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Sin embargo, la diferencia entre la proposición del Ejecutivo y la de la Comisión radica en la reducción del quórum mínimo para negociar de ocho a cinco.

El Ejecutivo señala que la rebaja del quórum mínimo a cinco trabajadores hará acceder a la negociación colectiva a amplios sectores actualmente ajenos a ella sólo por razones cuantitativas.

Por otra parte y como consecuencia de la proposición anterior, propone normas tendientes a simplificar la negociación colectiva en las empresas menores de veinticinco trabajadores.

Asimismo, el Ejecutivo insiste en la rebaja de doscientos cincuenta a ciento cincuenta el número de trabajadores que puede negociar con prescindencia del porcentaje que representen dentro del total de la dotación de la empresa.

En relación con las materias antes señaladas y teniendo en consideración que la mayoría de la Comisión Conjunta ya se había manifestado contraria a las rebajas de quórum propuestas, por las razones señaladas en el informe que oportunamente elaboró sobre la materia, se estimó conveniente solicitar instrucciones a la H. Junta de Gobierno para pronunciarse en definitiva al respecto.

En virtud de lo anterior, la H. Junta de Gobierno, en sesión celebrada el 14 del mes en curso, escuchó los planteamientos de la Comisión Conjunta y acordó rechazar las rebajas de quórum propuestas por el Ejecutivo contenidas en la indicación de fecha 25 de marzo de 1987.

Con posterioridad a dicha sesión, el 22 de abril, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, propuso a la Comisión Conjunta un nuevo proyecto de artículo relacionado con las materias antes indicadas, que señala:

"Artículo .- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresas o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, Los grupos de trabajadores o sindicatos de empresas que representen el cuarenta por ciento, a lo menos, del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En las empresas o predios de ocho o más y de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores.

Sin embargo, no podrá efectuarse esta presentación cuando el número de trabajadores de las empresas o predios a que se refiere el inciso anterior fuera inferior a ocho.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de ciento cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se entiende sin perjuicio de lo señalado en el artículo (este último inciso se refiere a la negociación voluntaria)".

La diferencia entre esta nueva proposición y la interior del ejecutivo radica en el hecho que la primitiva permitía la negociación colectiva en empresas de cinco trabajadores.

La proposición actual no acepta la negociación en empresas con un máximo de cinco trabajadores y mantiene el total de ocho como mínimo en una empresa para que pueda negociar. Sin embargo, establece que podrán presentarse proyectos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, en consecuencia, en una empresa de un máximo de ocho trabajadores podrán negociar colectivamente cinco de ellos toda vez que representarían el cincuenta por ciento.

El Ejecutivo señala que esta innovación tiene por objeto, por una parte, mantener la norma actual en cuanto a que sólo se puede negociar colectivamente en empresas que tengan un mínimo de ocho trabajadores de manera que no se ampliaría el universo de empresas que pueden negociar. Por otro lado, se lograría el objetivo perseguido en cuanto a que en éstas empresas de ocho podrían negociar cinco.

La Comisión Conjunta consideró que esta proposición el difería de la anterior sólo en un aspecto formal pero que, a su juicio, se mantendrían las mismas objeciones que se tuvieron para rechazar la proposición anterior, por las razones que detalladamente se señalaron en la sesión de la H Junta de Gobierno celebrada el 14 de abril del año en curso.

En efecto, el rechazo, en general, se debió a que la Comisión Conjunta estimaba que no era conveniente rebajar el número de personas que pudieran negociar porque, el número de ocho personas fijado en el decreto ley 2.758 era coincidente con el número de ocho personas señalado en el decreto ley N° 2.756, que podían constituir un sindicato en aquellas empresas que tuvieran menos de 25 trabajadores. Es decir, lo que siempre se consideró es que no



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

parecía conveniente romper esa armonía. Asimismo la Comisión consideró que no parecía adecuado aplicar todo un sistema de negociación colectiva tecnificada a un grupo de trabajadores inferior a ocho.

Por otra parte, en lo que se refiere a la nueva proposición, algunos miembros de la Comisión Conjunta consideraron que ésta a pesar de diferir de la anterior sólo en lo formal, podría ser más perjudicial, toda vez que para negociar actualmente ocho trabajadores requieren la unanimidad, aquí se rebaja el quórum y se señala que basta con que para negociar en una empresa haya cinco trabajadores de acuerdo, situación que va a arrastrar a las empresas de ocho a una división entre sus trabajadores con la consiguiente utilización política que ello podría llegar a tener.

En virtud de lo señalado anteriormente, la Comisión Conjunta, con excepción de la Cuarta Comisión Legislativa que formuló reserva sobre la materia, estimó conveniente sugerir el rechazo de la última proposición del ejecutivo en su totalidad, ya que además mantenía una norma ya rechazada por la H. Junta de Gobierno, cual es, la rebaja de doscientos cincuenta a ciento cincuenta el quórum de trabajadores que pueden negociar con prescindencia del porcentaje que representen dentro de la dotación de la empresa.

En relación con la materia antes comentada cabe señalar que la Comisión Conjunta, tal como se lo planteó a la H. Junta de Gobierno en la sesión celebrada el 14 del mes en curso, acordó aclarar el artículo que se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de celebrar en cualquier momento convenios colectivos, toda vez que estima que esta norma en algunos casos ha sido considerada sólo para aquellos trabajadores que están autorizados para negociar colectivamente.

A raíz de lo anterior, se redactó una norma que está contenida en los artículos N°s. 294 y 295 del proyecto de Código, en la que se expresa claramente que los convenios colectivos los podrá celebrar el empleador con los trabajadores cualquiera sea el número de estos últimos.

De esta manera la Comisión Conjunta considera que se establece en forma clara y precisa que si bien el quórum mínimo para negociar colectivamente es de ocho, el número de trabajadores necesario para celebrar convenios colectivos puede ser de dos o más.

Otro de los puntos en los que no hubo acuerdo entre la Comisión y el Ministerio del Trabajo se refiere a la proposición de artículo 49A contenido en la indicación.

El Ejecutivo formula una proposición que pretende solucionar la situación que deriva de la invocación por parte de la Comisión Negociadora del derecho a

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

prórroga del contrato colectivo vigente, que le confiere el inciso segundo del artículo 49, mediante el siguiente mecanismo:

- a) Si se ejerce este derecho, la prórroga del contrato opera por un año.
- b) Al término de dicho período, si se inicia una nueva negociación, el contrato que se celebre o el fallo arbitral que se dicte no puede ser inferior a tres años.

Por el contrario, si los trabajadores se acogen nuevamente a la prórroga prevista por el inciso segundo del artículo 49, la duración del nuevo contrato es de un año.

- c) Al vencimiento de este nuevo año, si las partes negocian nuevamente, la duración del contrato colectivo se ajustará a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32, esto es, será de dos años como mínimo.

Si en este último caso los trabajadores vuelven a ejercer el derecho de prórroga del contrato anterior, ella será por dos años, a menos que los trabajadores sean distintos en más de un cincuenta por ciento de los que se encontraban sujetos al contrato colectivo que vence. En este último caso, la prórroga se ajustará al plazo de un año previsto en el artículo 49

El Ministerio del Trabajo señala que con este mecanismo se pretende que la prórroga del contrato adquiera eficacia, ya que la falta de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios establecidos en las cláusulas que lo constituyen la ha hecho inoperante. De otro lado, la consideración de cuatro años como mínimo para que operen las diversas etapas previstas por los artículos 49 y 49-A determinan que no se distorsione el calendario de negociaciones que existe en la empresa y que afecta a los diversos grupos negociadores.

Se agrega, además, que las negociaciones a que da lugar el artículo 49-A constituyen procedimientos separados y deben sujetarse en general, a las normas sobre plazos previstos para las empresas con menos de veinticinco trabajadores que también propone a la indicación.

La materia señalada fue conocida por esa Excmá. Junta de Gobierno en la sesión celebrada el 14 del mes en curso, acordándose el rechazo de la proposición.

En efecto, en dicha oportunidad se señaló que era poco probable que se aceptaran negociaciones colectivas por tres años tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores, toda vez que era un período muy largo para comprometerse.

Por otro lado, se demostró que con el sistema propuesto por el Ejecutivo las empresas prácticamente iban a estar en negociaciones permanentes, con el consiguiente perjuicio para la producción de las mismas.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Respecto del resto de las materias contenidas en la indicación del Ejecutivo la Comisión acordó no considerar las reducciones de plazo propuesto, en atención al rechazo de los planteamientos ya señalados.

En relación con la norma pertinente a la terminación de la huelga, la Comisión Conjunta aprobó una nueva redacción propuesta por el Ejecutivo en cuanto a terminar con la ficción actualmente existente en el artículo 62 del decreto ley N° 2.758, en que se entiende que los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos sesenta días de huelga, se entenderán renunciados voluntariamente.

Al respecto se redactó una nueva disposición que se contiene en el artículo 350 del Código en el que establece que si transcurridos sesenta días de huelga los trabajadores mantienen su decisión de no concurrir al trabajo, terminarán los contratos de trabajo, señalándose que esta terminación tendrá los mismos efectos que el desahucio dado por el trabajador. Esto último se establece para evitar el problema que podría producirse con el pago de indemnizaciones las que conforme a esta redacción sólo se pagarían en el evento en que así se hubiere estipulado en forma expresa.

En lo demás, la Comisión Conjunta, incorporó al proyecto de Código las normas sobre negociación colectiva ya aprobadas por la mayoría de ella en la oportunidad en que informó el boletín N° 757-13, sólo con pequeñas variaciones en algunos de sus preceptos, como es el caso de los artículos 340, 341, 342 y 348.

En el caso del artículo 34 la Comisión agregó un inciso final que tiene por objeto aclarar la forma como se calcula el quórum para hacer efectiva la huelga en el caso de empresas que trabajan con sistema de turnos.

En el artículo 342 se aclara lo que debe entenderse por nuevo ofrecimiento.

II Proyecto de ley que faculta a las Organizaciones Sindicales para constituir Administración de Fondos de Pensiones, (boletín N° 643-138).

El proyecto de ley señalado tiene por objeto introducir modificaciones legales, entre otros, al decreto ley N° 2.756, para permitir que los sindicatos puedan formar administradores de fondos de pensiones.

La H. Junta de Gobierno acordó en la sesión celebrada el 14 de abril del presente año, no legislar sobre la materia.

Estructura dada al proyecto por la Comisión Conjunta.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La Comisión Conjunta estimó conveniente variar la estructura del proyecto propuesto por el Ejecutivo estableciendo un artículo 1º que contempla el Código del Trabajo y colocando en artículos diferentes de la ley los artículos finales que contempla el proyecto, por considerar que no tienen relación directa con las materias que debe contener el Código.

Asimismo, la Comisión Conjunta varió la estructura del Código propuesto por el Ejecutivo en cuanto proponía libros, capítulos títulos y párrafos, estableciendo libros, títulos, capítulos y párrafos por estimar que esta es la estructura que corresponde darle a un Código de acuerdo a lo señalado en el diccionario de la Real Academia Española y considerando, asimismo, las divisiones que establece nuestro Código Civil.

Por otra parte se estimó necesario establecer libros distintos para las materias que se refieren a organizaciones sindicales y negociación colectiva.

En consecuencia, el Código que propone la Comisión Conjunta se contempla en el artículo 1º consta de un total de cinco libros, los que a su vez se dividen en títulos, capítulos y párrafos y, atendida la eliminación de las leyes antes referidas en este informe, contiene un total de 454 artículos permanentes. Asimismo, el proyecto de ley contiene otros tres artículos permanentes que tienen por objeto adecuar situaciones que se producen con la derogación de ciertas normas y 13 disposiciones transitorias.

Multas:

La Comisión estimó conveniente fijar todas las multas que establece el Código en unidades tributarias mensuales por considerar que es una medida más representativa.

Leyes 18.600 y 18.602.

La Comisión consideró innecesario incorporar al proyecto de Código las normas de carácter laboral contenidas en la ley N° 18.600 que establece normas sobre deficientes mentales y aquellas que contempla la ley N° 18.602 sobre estatuto docente, en atención a la especialidad de sus materias.

Análisis del articulado.

La Comisión Conjunta analizó cada una de las disposiciones contenidas en el proyecto, la mayoría de las cuales fueron aprobadas en la forma propuesta por el Ejecutivo, razón por la que sólo se explicarán aquellas normas que la Comisión Conjunta consideró necesario modificar por las razones que en cada caso se señalan, sin referirse a aquellas relativas a la negociación colectiva que se analizaron anteriormente en este informe.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 1º.- Se cambió la redacción de este precepto con el objeto de establecer en forma más precisa su sentido.

Artículo 8º.- La Comisión sustituyó el inciso final propuesto por el Ejecutivo con el objeto de precisarlo, estableciendo que las normas del Código se aplicarán a los trabajadores independientes sólo en los casos en que expresamente se refiera a ellos.

Artículo 98 del texto propuesto por el Ejecutivo. La Comisión estimó conveniente eliminarlo en atención a que incorporó al Título de los Contratos Especiales las normas de los trabajadores embarcados, gente de mar y trabajadores portuarios eventuales, de manera que, dada esta estructura, se hizo innecesario ya que a estos trabajadores se les aplicará la norma del artículo 76 del texto propuesto por la Comisión (75 del texto del Ejecutivo) que es similar.

Artículo 101 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se estimó conveniente eliminar la referencia al decreto ley N° 2.222, de 1978, y referirse en general a las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación, con el objeto de evitar las citas de disposiciones legales que posteriormente pueden ser modificadas. Esta norma corresponde al artículo 94 propuesto por la Comisión.

Artículo 153 del texto propuesto por el Ejecutivo.- En relación con esta norma la Comisión estimó prudente incorporar la disposición pertinente del artículo 51 del decreto ley N° 2.306 de 1978, sobre, reclutamiento, en vez de citarla. Esta norma corresponde al artículo 154 del texto propuesto por la Comisión.

Artículo 165 del texto propuesto por el Ejecutivo. En relación con esta materia y atendido el hecho que se establecía un título especial referente al comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras, la Comisión estimó que no se justificaba un título especial para esta norma, razón por la que lo incorporó al final de las disposiciones sobre protección a las remuneraciones, como artículo 64.

Artículo 219 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se estimó que debía referirse directamente a los servicios de salud y no al Ministerio de Salud a través de sus servicios dependientes como se proponía. Este artículo corresponde al número 177 del texto propuesto por la Comisión.

Artículo 221 del texto del Ejecutivo. Se estimó prudente modificar el inciso tercero sustituyendo la frase "regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares" por "algún sistema provisional", con el objeto de adecuarlo a la normativa vigente. Este artículo corresponde al 180 del texto propuesto por la Comisión.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículos 235 y 236 del texto propuesto por el Ejecutivo. Estas normas estaban contenidas en un título especial que se refería a las sillas en los establecimientos industriales. La Comisión estimó que no se justificaba un título especial para la materia y refundió ambos artículos trasladándolos a las normas generales sobre protección a los trabajadores con el número 179.

Artículo 228 del texto del Ejecutivo, sólo se le incorporaron modificaciones formales de redacción y corresponde al artículo 187 propuesto por la Comisión Conjunta.

Artículo 322 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se modificó la redacción de la norma atendido el hecho que por disposición legal, los inspectores del trabajo son ministros de fe, y, en consecuencia, era inadecuada la norma que se venía proponiendo. Esta disposición corresponde al artículo 204 del proyecto propuesto por la Comisión.

Artículo 388 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se varió la redacción de la norma, y se agregó con el hecho de ser empleador también constituía agravante de la responsabilidad penal. Corresponde al artículo 270 del texto propuesto por la Comisión.

Artículo 399.- Se modificó la redacción del inciso segundo sustituyendo la referencia concreta al banco Central de Chile, a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y a la Caja Central de Ahorros y Préstamos por una norma más general que se refiere a las empresas en que mediante una ley especial se les prohíbe negociar. Esta norma comprende el artículo 381 del proyecto propuesto por la Comisión. En virtud de lo anterior, se eliminó la derogación del decreto ley N° 2.873, de 1979.

Artículo 410 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se modificó la redacción de la norma. Corresponde al artículo 293 del texto propuesto por la Comisión.

Artículo 452 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se acordó eliminarlo por innecesario.

Artículos 484 y 485 del texto del Ejecutivo. Se cambió la redacción toda vez que el número ya fue determinado por el Presidente de la República. Corresponden a los artículos 366 y 367 del proyecto de la Comisión.

Artículo 486 del texto propuesto por el Ejecutivo. Se agregó un inciso idéntico al de la disposición vigente respecto de los aranceles de los árbitros. Esta norma se contempla en el artículo 360 del proyecto de la Comisión.

Artículo 565.- Este artículo sobre el mérito ejecutivo de las actas suscritas entre los Inspectores del Trabajo, que tenía un título especial, se agregó con el

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

número 435, al final del párrafo 3º del capítulo II del Libro V, por estimar más adecuada su ubicación en este lugar.

Artículo 620 del texto propuesto por el Ejecutivo. La Comisión de común acuerdo con el Ministerio del Trabajo, acordaron modificar la redacción de este precepto con el objeto de establecer una graduación de la multa en relación con el número de trabajadores afectados por la infracción. Corresponde al artículo 451 del texto propuesto por la Comisión

Artículos 622 y 623 del texto del Ejecutivo. Se acordó refundirlos en uno, eliminando algunos incisos que se estimaron innecesarios.

Artículo 624 del texto del Ejecutivo. Este artículo pasó a ser el artículo 2º del proyecto propuesto por la Comisión y se refiere a las normas que se derogan. La Comisión lo ordenó manteniendo la vigencia de las normas que se excluyeron del Código.

Asimismo se eliminaron los incisos segundo y tercero de este precepto por considerarlos innecesarios desde el punto de vista jurídico.

Por otra parte, se acordó acoger la sugerencia de la Secretaría de Legislación en cuanto a agregar una norma que señale que las referencias que otras leyes y reglamentos hacen a las normas que se derogan, se entienden hechas a las pertinentes del Código.

#### Artículos transitorios

En relación con esta materia, se aprobaron los artículos propuestos por el Ejecutivo con algunas precisiones en su redacción y se eliminaron los artículos 9 y 12 de común acuerdo con el Ministerio del Trabajo.

Asimismo se incorporaron dos artículos transitorios relacionados con la modificación de las normas sobre negociación colectiva, que ya habían sido propuestos por la Comisión en su informe N° 27 de 2 de diciembre de 1986.

Respecto del artículo 5º transitorio se acordó dejar expresa constancia en el informe que el texto aprobado no altera las situaciones previstas en el artículo 1º transitorio de la ley 18.372 y el artículo 17 transitorio del decreto ley N° 2.200.

En consecuencia, la Comisión Conjunta sugiere a la H. Junta de Gobierno aprobar el proyecto de ley que se adjunta al presente informe el que será relatado por el miembro de la Segunda Comisión Legislativa don Jaime Illanes Edwards.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

FERNANDO MATTHEI AUBEL  
General del Aire  
Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea  
de la Junta de Gobierno  
de la II Comisión Legislativa

Distribución:

- Secretaría de Legislación
- Archivo.

LEY N°

APRUEBA CODIGO DEL TRABAJO.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1º.- Apruébase como Código del Trabajo al siguiente texto:

“TITULO PRELIMINAR

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

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

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

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

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo,



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

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.

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

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

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

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

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

Artículo 4º.- 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.

Artículo 5º.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

Artículo 6º.- El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

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

El contrato es colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurren a su celebración.

## LIBRO I

## DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL

## TITULO I

## DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## CAPITULO I

## NORMAS GENERALES

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

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

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

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

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

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de cinco unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. 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.

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

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

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

## CAPITULO II

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS

## RELATIVAS AL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

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

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

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

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

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

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

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

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

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

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 15.- Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición:

- a) las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;
- c) las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y
- d) las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.

Artículo 16.- Queda prohibido el trabajo de menores de veintiún años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

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

Artículo 17.- En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 18.- Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Artículo 19.- Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

CAPITULO III  
DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 20.- 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.

Artículo 21.- Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

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

CAPITULO IV  
DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

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

Párrafo 1º

Jornada ordinaria de trabajo

Artículo 23.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores,

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

Artículo 24.- El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 23, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias.

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

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana será de ciento noventa y dos horas mensuales.

Asimismo, esta jornada máxima se aplicará al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Cuando los choferes de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta una jornada de doce o más horas, deberán tener un descanso mínimo de ocho horas. En ningún caso, el chofer podrá manejar más de cinco horas continuas.

Artículo 26.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 23 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a las que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones a los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, telex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio del mismo Director, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Del mismo modo, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñe en estos establecimientos, se sujetará a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

Artículo 27.- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 23 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 37.

Artículo 28.- Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Párrafo 2º

Horas Extraordinarias

Artículo 29.- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Artículo 30.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

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

Artículo 31.- Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

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

Artículo 32.- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

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

## Párrafo 3º

## Descanso dentro de la jornada

Artículo 33.- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 30.

## Párrafo 4º

## Descanso Semanal

Artículo 34.- Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 35.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo en la rotación en los turnos de trabajo.

Artículo 36.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 451.

Artículo 37.- 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;
2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. en las obras o labores que por su naturaleza no pueden 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, y
7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, 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 31.

Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

Artículo 38.- 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.

Artículo 39.- 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.

## CAPITULO V

## DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 40.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de Caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 159 y 160 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

Artículo 41.- Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;
- b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 42.- Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 43.- La remuneración podrá filarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

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

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

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicable a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, caso en que se estará a la remuneración que libremente convengan las partes

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

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

Artículo 44.- El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Si la remuneración estuviere constituida por un sueldo base diario y trato u otra remuneración diaria que la hiciera variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos sólo respecto al sueldo base diario. Si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

Para gozar del derecho que establecen los incisos primero y segundo de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario.

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 34.

No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo.

Artículo 45.- Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Artículo 46.- Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

Artículo 47.- 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; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

Artículo 48.- 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.

Artículo 49.- 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 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

Artículo 50.- En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Artículo 51.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Artículo 52.- 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.

## CAPITULO VI

## DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 53.- Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

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

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

Artículo 54.- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

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

Artículo 55.- 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.

Artículo 56.- 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 el 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.

Artículo 57.- 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, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

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.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

Artículo 58.- En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

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

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

Artículo 59.- En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

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

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

Artículo 60.- Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones y los aportes de seguridad social que corresponda percibir a los organismos de previsión, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan 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 los sueldos, sobresueldos, comisiones, participación en las utilidades, gratificaciones legales y cualquier otro estipendio que perciban baladores como contraprestación de su trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

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

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

Artículo 61.- Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

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

Artículo 62.- 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 experimentaran 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.

Artículo 63.- El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederá esta responsabilidad subsidiaria cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 64.- Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

## CAPITULO VII

## DEL FERIADO ANUAL

Artículo 65.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

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

Artículo 66.- Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, 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.

Artículo 67.- En las empresas que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

Artículo 68.- El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 66, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 69.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

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

Artículo 70.- Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

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

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

Artículo 71- Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 72.- El feriado establecido en el artículo 65 no podrá compensarse en dinero.

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

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

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 66, 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 70.

Artículo 73.- No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Artículo 74.- Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

Artículo 75.- 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.

## TITULO II

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

Artículo 76.- Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

## CAPITULO I

## DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 77.- Contrato 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.

Artículo 78.- Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

Artículo 79.- 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.

Artículo 80.- La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 43 y será libremente convenida por las partes.

Artículo 81.- En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 82.- 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.

Artículo 83.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 84.- El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Artículo 85.- Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 451.

## CAPITULO II

## DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

Artículo 86.- Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

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

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

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

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

Artículo 87.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 88.- 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.

Artículo 89.- 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 37.

Artículo 90.- La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

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

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

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especies 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.

Artículo 91.- En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o pueda ocupar

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

una casa habitación en un lugar, que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

## CAPITULO III

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

## Párrafo 1º

## Normas Generales

Artículo 92.- 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.

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.

Artículo 93.- La gente de mar, para desempeñarse a bordo, deberá estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, de acuerdo a normas reglamentarias que permitan calificar los conocimientos e idoneidad profesional del interesado. Los documentos mencionados en este inciso se otorgarán a toda persona que los solicite y que reúna los requisitos reglamentarios.

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

## Párrafo 2º

Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes

de las naves de la Marina Mercante Nacional

Artículo 94.- 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.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

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

Artículo 95.- Los hombres de mar contratados para el servicio de una nave constituyen su dotación.

Artículo 96.- Las disposiciones de este párrafo comprenden a los tripulantes de sexo femenino que, con sujeción a los reglamentos marítimos, se desempeñan a bordo.

Artículo 97.- 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.

Artículo 98.- En caso de fuerza mayor, que sólo el capitán podrá apreciar, la dotación estará obligada a efectuar otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 97, sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12.

Artículo 99.- Es empleador, para los efectos de este párrafo, todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional.

Artículo 100.- El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar:

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

Artículo 101.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 102.- Si por motivos extraordinarios la nave se hiciera a la mar con algún oficial o tripulante que no hubiere firmado su contrato de embarco, el capitán deberá subsanar esta omisión en el primer puerto en que recalare, con la intervención de la autoridad marítima de éste; pero, en todo caso, el individuo embarcado deberá haber sido registrado en el rol de la nave.

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

Artículo 103.- 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 30.

Artículo 104.- El armador, directamente o por intermedio del capitán, hará la distribución de las jornadas de que trata el artículo anterior.

Artículo 105.- La disposición del artículo 103 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.

Artículo 106.- 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.

Artículo 107.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 108.- El descanso dominical que se establece por el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave.

El reglamento del trabajo a bordo establecerá los descansos y permisos compensadores a que, sin perjuicio del servicio urgente de la nave, tendrá derecho el personal que en la mar o en puerto no hubiere disfrutado del descanso semanal prescrito.

Artículo 109.- 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 deben 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.

Artículo 110.- 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.

Artículo 111.- Para el servicio de puerto, toda la dotación se agrupará por categorías para realizar la jornada de 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

Artículo 112.- El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.

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

Artículo 113.- El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario.

Artículo 114.- No dan derecho a remuneración por sobretiempo las horas de trabajo extraordinario que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

a) cuando la seguridad de la nave, de las personas embarcadas o del cargamento, esté en peligro, sea por neblina, mal tiempo, naufragio o incendio, o por otras causas consideradas como fuerza mayor;

b) cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera, para evitar la pérdida de vidas humanas; salvo que por el servicio prestado se obtenga la correlativa indemnización, y

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

Artículo 115.- 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.

Artículo 116.- Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 117.- 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.

Artículo 118.- 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.

Artículo 119.- 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.

Artículo 120.- 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 persona les.

Artículo 121.- 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 60.

Artículo 122.- 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.

Artículo 123.- En Los casos de enfermedad, todo el personal de dotación será asistido por cuenta del armador durante su permanencia a bordo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Cuando la enfermedad no se halle comprendida entre los accidentes del trabajo, se registrará 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 las Cajas o sistemas de previsión a que el enfermo se encuentre afecto.

Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador y una vez retornado el enfermo al puerto de origen, caducará de hecho el contrato, sin derecho a indemnización, 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.

Artículo 124.- 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.

Artículo 125.- Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

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

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

Artículo 126.- 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 un viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

Artículo 127.- Las disposiciones de los párrafos 1º y 2º de este capítulo 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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

chilenos, o embarcados en naves chilenas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros.

Artículo 128.- No se aplicarán las disposiciones de los párrafos 1º y 2º de este capítulo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 129.- El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 149 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

Párrafo 3º

Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

Artículo 130.- 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.

Artículo 131.- Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4º, respecto de la persona que haya concurrido a su celebración o ejecución, por mandato del empleador, aun cuando no reúna el requisito de habitualidad exigido por dicho precepto.

Artículo 132.- El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional.

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

Artículo 133.- El contrato a que se refiere este párrafo estará sujeto además a las siguientes reglas especiales:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

a) deberá pactarse por escrito y con la anticipación requerida por la autoridad marítima, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 139. 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 sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre un empleador y trabajadores portuarios, o de un acuerdo sobre la misma materia convenido entre aquél y uno o más sindicatos de trabajadores transitorios, en virtud de lo dispuesto en la letra d) del artículo 201.

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

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

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

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

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

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

d) si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa, pagará al trabajador un recargo de un 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.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 134.- 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.

Artículo 135.- 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.

Artículo 136.- 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.

Artículo 137.- 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.

Artículo 138.- EL acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo que celebre el empleador con un sindicato de trabajadores transitorios en conformidad con la letra d) del artículo 201, deberá ser suscrito por la directiva sindical y contemplar, además de las remuneraciones que se convengan, un sistema de aviso que permita al trabajador tener conocimiento anticipado de su acceso al puesto de trabajo.

El empleador podrá celebrar directamente con un grupo de trabajadores un convenio con los mismos objetos previstos en el inciso anterior. En este caso, el convenio será suscrito por todos ellos.

Artículo 139.- Para el solo efecto de fiscalizar los contratos individuales a que dé origen, el empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia del convenio o acuerdo y de sus anexos, si los hubiere, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 93, el empleador deberá remitir, dentro del plazo establecido en el inciso anterior, una copia de ese convenio o acuerdo a la autoridad marítima. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga el nombre de los trabajadores que contrate para la ejecución de un mismo turno.

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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 140.- 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.

Artículo 141.- La infracción a lo dispuesto en el artículo 132 se sancionará con una multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

## CAPITULO IV

## DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

Artículo 142.- Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

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

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

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

Artículo 143.- 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.

Artículo 144.- 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.

Artículo 145.- Los trabajadores de casa particular no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias.

Artículo 146.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 147.- La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Artículo 148.- En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

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

## TITULO III

## DEL REGLAMENTO INTERNO

Artículo 149.- Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

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

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

Artículo 150.- 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;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- 2.- los descansos;
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;
- 4.- el lugar, día y hora de pago;
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento;
- 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
- 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

Artículo 151.- Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo anterior 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.

Artículo 152.- Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores quince días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.

Artículo 153.- En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamento internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

## TITULO IV

## DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

Artículo 154.- 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.

## TITULO V

## DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 155.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) mutuo acuerdo de las partes;
- b) vencimiento del plazo convenido; pero, la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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;

c) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;

d) muerte del trabajador;

e) caso fortuito o fuerza mayor;

f) desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, y

g) caducidad, en los casos de los artículos 156 y 157.

El desahucio dado por el trabajador que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Esta norma se aplicará también en el caso en que el contrato termine por la causal indicada en la letra a) de este artículo.

La formalidad establecida en el inciso anterior se aplicará a los finiquitos.

No tendrá lugar lo dispuesto en los dos incisos precedentes 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.

Para los efectos de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo 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 correspondiente.

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

Artículo 156.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

1ª falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

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

3ª. 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;

4ª. 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, y

5ª. incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 157.- Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva, para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1ª. comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2ª. atentado contra los bienes situados en las empresas;

3ª. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4ª. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

5ª. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y

6ª. comisión de un delito establecido en la ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la ley N° 17.798, sobre Control de Armas.

Artículo 158.- Cuando el empleador pusiere término al contrato por aplicación de las causales previstas en las letras c) y e) del artículo 155 o por las de los artículos 156 y 157, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

En los casos a que se refiere el inciso precedente, y en el contemplado en la letra f) del artículo 155, el empleador deberá, además, informar al trabajador en la comunicación de término de contrato acerca del estado en que se encuentran sus imposiciones previsionales. La falta o falsedad de esta información no afectará a la validez de la terminación del contrato, sin perjuicio de la aplicación de la multa prevista en el artículo 451.

Artículo 159.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad a la letra f) del artículo 155, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

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

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) del artículo 155.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de la terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

Artículo 160.- La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato.

Si se hubiere pagado anticipadamente esta indemnización, al término del contrato se calculará la diferencia que pudiere existir, deduciendo de los días que determinen la indemnización total a que tenga derecho el trabajador aquéllos que hubieren sido objeto de los anticipos. Esta diferencia se pagará de acuerdo al valor de la última remuneración vigente a la fecha de terminación del contrato.

Artículo 161.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 159 será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del 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, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales.

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

Artículo 162.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales referidas en los artículos 155, 156 y 157, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado dentro del plazo de treinta días hábiles, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f), y 159. Si así se estableciere, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

Si el contrato de trabajo terminare por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del artículo 155 y no se pagaren al trabajador las Indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal en el plazo señalado en el inciso anterior, para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial.

Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en los artículos 156 y 157, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de la indemnización establecida en el artículo 159.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refieren los artículos 156, 157 y 158 en la forma y oportunidades en ellos señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio dado por éste.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Si el empleador invocare maliciosamente la causal establecida en el número 1 del artículo 156 o alguna de las causales a que se refiere el artículo 157, deberá indemnizar los perjuicios que ello irroque al trabajador. El monto de esta indemnización será evaluado incidentalmente por el tribunal que conoce la causa de terminación del contrato, y ella será compatible con las que establecen los artículos 155, letra f), y 159.

Artículo 163.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f) y 159, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies valuadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

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

Artículo 164.- Las indemnizaciones se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el mes 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.

Si la indemnización fuere declarada por sentencia firme, el empleador deberá pagar, además, una multa a beneficio fiscal equivalente al veinte por ciento del total que arroje la indemnización previamente reajustada y aumentada con sus intereses, en el caso de que en la misma sentencia se declare que el despido fue arbitrario, entendiéndose por tal aquel que el tribunal estime que careció de motivo plausible respecto de la aplicación de la causal invocada o cuando se retardare sin justo motivo el pago de lo debido. El pago de la multa deberá acreditarse ante el tribunal dentro de quinto día hábil.

Con todo, deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada más un recargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

Artículo 165.- 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, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en las letras b) y c) del artículo 155 y en el artículo 156.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 157, no operarán los fueros que establecen las leyes y, consecuentemente, no regirá lo dispuesto en este artículo.

Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno.

## TITULO VI

## DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

Artículo 166.- 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.

Artículo 167.- 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.

Artículo 168.- 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 sufre 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.

Artículo 169.- Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entablen 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 170.- 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.

## LIBRO II

## DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

Artículo 171.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

Artículo 172.- El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 171.

Artículo 173.- Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

Artículo 174.- 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.

Artículo 175.- 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.

Artículo 176.- Las disposiciones de los dos artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 177.- 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 podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Artículo 178.- 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.

Artículo 179.- 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.

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 39.

## TITULO II

## DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

Artículo 180.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipales y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

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

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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

Artículo 181.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 182.- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

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

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

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

Artículo 183.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 181, 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 184.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 181, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 182, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Artículo 185.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su 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.

Artículo 186.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 165.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 165, 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, 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.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 181 y 182, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 184 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular.

Artículo 187.- 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;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 188.- Los establecimientos 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.

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

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

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 aquéllas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 191 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

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

Artículo 189.- Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 190.- El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 191.- Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

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

Artículo 192.- Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante este organismo las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días, contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 186.

Artículo 193.- 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.

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

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

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

## TITULO III

## DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL

## TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 194.- El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744.

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

Artículo 195.- 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.

Artículo 196.- El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho de repetir contra el empleador.

## LIBRO III

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

## TITULO I

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 197.- 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.

Artículo 198.- Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas en la forma que prescribe este título y establezcan los respectivos estatutos, siempre que estas organizaciones de mayor grado se hayan constituido conforme a lo dispuesto en este título o se hayan ajustado a las disposiciones de éste.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores y afiliarse a ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Artículo 199.- Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores a que alude el artículo 197, que cumplan los requisitos que establezcan este título y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse.

La afiliación es voluntaria. 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. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una confederación, ni una federación a más de una confederación.

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.

Artículo 200.- 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.

Artículo 201.- Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;
- b) sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos;
- c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- d) sindicato de trabajadores transitorios. Esta clase de sindicato tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores. Los

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Los sindicatos a que se refiere esta letra sólo pueden agrupar a los trabajadores embarcados o gente de mar, o a los trabajadores portuarios, o a los trabajadores de la construcción, o a los artistas.

Para los efectos señalados en esta letra d), se entiende por trabajador de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería y que rijan por la ley laboral común. Asimismo, se entiende por artista a los trabajadores actores de teatro, radio, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquesta, apuntadores, folcloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Los trabajadores a que se refiere esta letra podrán constituir sindicatos de trabajadores transitorios y afiliarse o mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

Lo dispuesto en esta letra se entiende, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores de ejercer las demás posibilidades de sindicación que señala este artículo y de aplicarse en este último caso las incompatibilidades a que se refiere el artículo 199.

Artículo 202.- En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta seis meses después de haber dejado de prestar servicios.

Artículo 203.- Este título no será aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado. Tampoco regirá respecto de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho ministerio.

Artículo 204.- Para los efectos de este título, serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 205.- 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.

Artículo 206.- Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

- 1.- representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;
- 2.- canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- 3.- velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;
- 4.- prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- 5.- promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- 6.- propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios, y
- 7.- constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresa tendrán derecho a negociar colectivamente.

Artículo 207.- Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

## CAPITULO II

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Artículo 208.- Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

Artículo 209.- 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 agrícola 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 los diversos incisos del artículo siguiente.

Artículo 210.- Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa. Con todo, en las empresas en que laboren menos de veinticinco trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

Artículo 211.- Para constituir un sindicato de los referidos en la letra b) del artículo 201, se requiere del concurso de setenta y cinco trabajadores. Tratándose de los sindicatos indicados en las letras c) y d) del citado artículo, se requerirán veinticinco trabajadores.

Artículo 212.- La constitución de los sindicatos se efectuará en asamblea de trabajadores que reúna los quórum a que se refieren los artículos 210 y 211 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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.

Artículo 213.- 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 que 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.

Artículo 214.- 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 213. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical, una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este título.

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. Sin embargo, si estimare que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se ajusta a derecho, podrá reclamar de él ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, dentro del mismo plazo.

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 sindicato afectado no subsanare los defectos de constitución o no conformare sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo y no reclamare de ellas dentro del plazo a que se refiere el inciso

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

tercero del presente artículo, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley igual efecto producirá la resolución judicial que rechace el reclamo, la que deberá ser comunicada a la Dirección del Trabajo para que cancele la inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 215.- Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero a que se refiere el artículo 229.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 213.

Artículo 216.- El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada.

## CAPITULO III

## DE LOS ESTATUTOS

Artículo 217.- El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Artículo 218.- La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

Artículo 219.- La reforma de los estatutos se hará ante un ministro de fe, en asamblea extraordinaria citada especialmente al efecto, con una anticipación no inferior a dos días hábiles. Dos copias de aquélla, debidamente autorizadas por el ministro de fe, deberán acompañarse a la Inspección respectiva dentro del plazo de quince días, contados desde la fecha de la asamblea.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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 y se regirá, además, por lo dispuesto en los artículos 214 y 217, en lo que corresponda.

Si no se acompañaren las copias a que se refiere el inciso primero dentro de plazo, no se subsanaren oportunamente las objeciones formuladas por la Dirección del Trabajo, o se rechazare por sentencia judicial el reclamo interpuesto por el sindicato, la reforma de estatutos quedará sin efecto.

## CAPITULO IV

## DEL DIRECTORIO

Artículo 220.- Los sindicatos serán dirigidos por un directorio compuesto de tres personas, si tuvieren de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; de cinco personas, si los afiliados fueren de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve, y de siete personas, cuando cuenten con mil o más asociados.

Sin embargo, en aquellas empresas que tengan menos de veinticinco trabajadores, los sindicatos serán dirigidos sólo por uno de sus miembros, en calidad de presidente, el que tendrá todas las facultades que este título reconoce al directorio sindical. En caso de incapacidad o inhabilidad sobrevinientes será reemplazado en la forma que indiquen los respectivos estatutos.

En los sindicatos interempresas, la designación de directores no podrá recaer en más de un trabajador de una empresa. Si el número de directores fuere superior al de empresas, se considerará la designación de uno por cada empresa, existiendo libertad para la designación de los restantes.

La alteración en el número de los afiliados a un sindicato, o en el número de trabajadores de la empresa, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en los incisos primero y segundo para la siguiente 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.

Este delegado deberá reunir los requisitos que establece el artículo 221 y no se aplicarán, a su respecto, las disposiciones de los artículos 229, 237, 238 y 239.

Artículo 221.- Para ser director sindical, se requiere:

- 1.- ser mayor de veintiún años de edad;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- 2.- ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país;
- 3.- no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical;
- 4.- saber leer y escribir;
- 5.- no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes;
- 6.- tener la antigüedad, como socio del sindicato, que señalen sus estatutos, la que no podrá ser inferior a seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor, y
- 7.- en los sindicatos de empresa se requerirá, además, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades, y si no hubiere alguno de éstos, o no en número bastante para llenar todos los cargos del directorio, podrá ser director cualquier socio del sindicato que cumpla con los requisitos señalados en los números anteriores.

Artículo 222.- La mujer casada podrá intervenir en la administración y dirección de los sindicatos, para lo cual no requerirá de autorización alguna.

Artículo 223.- Para las elecciones de directorio sindical serán considerados candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos que este título establece para ser director, y serán válidos todos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un trabajador que no cumpliere los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que le sea notificado.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 214.

Lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

Artículo 224.- En el caso del sindicato de empresa, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales en él, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 229 desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse al empleador con una anticipación no superior a quince días contados desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de las elecciones a que se refiere el inciso primero del artículo 236.

Artículo 225.- 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 212.

Artículo 226.- No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en este título, cuando se trate de sindicatos constituidos en empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

Artículo 227.- Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 212.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres, y si se eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 220.

Artículo 228.- Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 232 y de los demás casos en que deban cesar en el cargo por determinación del tribunal competente de conformidad a este título.

El directorio representará, judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 229.- Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 165, 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 271, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales

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.

Artículo 230.- Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en alguno de los hechos descritos en el artículo 157, serán sancionados con la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderle.

Artículo 231.- El directorio elegirá de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 220.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 232.- Los trabajadores afiliados al sindicato tienen el derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 233.- Los miembros de un sindicato que hubieren estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produzca dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.

Artículo 234.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán en una misma oportunidad.

Artículo 235.- 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.

Artículo 236.- Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

Artículo 237.- Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo, los que no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Sin embargo, en los sindicatos que agrupen doscientos cincuenta o más afiliados, los permisos serán hasta de seis horas por cada director.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, 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 las que se refieren los incisos primero y segundo.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos de trabajo, los que en caso alguno podrán alterar las normas señaladas en los incisos primero y segundo.

Artículo 238.- Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales sin goce de remuneraciones:

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 al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Será aplicable en este caso lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 264 y

b) podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagadas por la respectiva organización sindical.

Artículo 239.- Sin perjuicio de 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. En tal caso, las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes al empleador serán de cargo del respectivo sindicato.

Artículo 240.- El pago de remuneraciones e imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 238 y 239, no podrá ser objeto de negociación colectiva, ni de ningún tipo de convenio o contrato individual o colectivo.

El tiempo empleado en conformidad a los artículos 237, 238 y 239 se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

## CAPITULO V

## DE LAS ASAMBLEAS

Artículo 241.- Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos, y serán citadas por el presidente o el secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.

Artículo 242.- Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento a lo menos de los afiliados a la organización sindical.

Artículo 243.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

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 el capitán, como ministro de fe, 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 enviara copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

## CAPITULO VI

## DEL PATRIMONIO SINDICAL

Artículo 244.- 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 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, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

Artículo 245.- Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases a cualquier título, incluso documentos financieros del Estado o con la garantía de éste, y ni aún en caso de disolución, podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Artículo 246.- Al directorio 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.

Artículo 247.- Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Asimismo, no podrán contratar o recibir estos financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Los directores responsables de la recepción de los financiamientos a que se refieren los incisos anteriores cesarán en el cargo y serán, además, sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores sindicales por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicadas por el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquiera persona.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato deberá reembolsar lo percibido indebidamente, respondiendo solidariamente de dicho reembolso los directores comprometidos en la recepción indebida.

La empresa o persona que infrinja la prohibición establecida en el inciso primero y las personas o entidades que hagan posible o faciliten los medios para infringir la prohibición del inciso segundo, serán sancionadas con multa ascendente al duplo del monto correspondiente al financiamiento indebido. Del entero de esta multa responderán solidariamente el sindicato y los directores comprometidos en la infracción.

La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se regirán por las disposiciones del título II del libro V de este Código.

Artículo 248.- 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.

Artículo 249.- Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 250.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

Artículo 250.- En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior integro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- a) cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o
- b) cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los cinco días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas devengarán, además, un interés penal del tres por ciento mensual sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso primero deberá ser citada para este efecto con dos días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunique al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe, y la nómina de los asociados al sindicato.

En los casos de los sindicatos interempresas y de trabajadores transitorios, el descuento de las cotizaciones procederá siempre que el trabajador autorice por escrito al empleador para efectuarlo.

Deberá procederse a renovar o a conceder la autorización o acuerdo a que se refieren los incisos precedentes, y en la forma indicada en ellos, toda vez que haya cualquier cambio en el monto de la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias.

El empleador no podrá alterar los descuentos de las cotizaciones, si no se diere cumplimiento a lo dispuesto en el presente inciso.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

Artículo 251.- 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 de la localidad.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La obligación establecida en el inciso precedente no regará respecto de los sindicatos a que se refiere el inciso final del artículo 210.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Artículo 252.- Los sindicatos que cuenten con doscientos cincuenta afiliados, o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Los sindicatos que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance ni requerirán firma de contador.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

Artículo 253.- Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 276.

Las irregularidades que detectare la Dirección del Trabajo en la fiscalización de las organizaciones sindicales deberá ponerse en conocimiento del respectivo directorio sindical, el cual tendrá un plazo no inferior a treinta días para corregirlas, bajo apercibimiento de ser sancionado en la forma indicada en el artículo 276.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La Dirección del Trabajo podrá disponer, una vez al año y por resolución fundada, que en los sindicatos que afilien a más de doscientos cincuenta trabajadores se practique una auditoría externa. Esta auditoría se efectuará con cargo al presupuesto de aquélla.

Ordenada la auditoría externa y mientras ésta se encuentre pendiente, el Director del Trabajo podrá disponer la congelación de los fondos de la respectiva organización y condicionar sus gastos y las obligaciones de pago a que se comprometa a la autorización previa de la Inspección del Trabajo, la que sólo podrá autorizarlos cuando tengan el carácter de ordinarios de funcionamiento.

La medida a que se refiere el inciso anterior no podrá extenderse por un lapso superior al de duración de la auditoría, ni exceder, en ningún caso, de sesenta días.

Artículo 254.- La inversión de los fondos sindicales sólo podrá destinarse a los fines previstos en los estatutos.

## CAPITULO VII

## DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 255.- Constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, que se organiza de conformidad a este título con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de:

- a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines;
- b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y
- c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

Artículo 256.- Constituye una confederación la unión de veinte o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a este título y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

Artículo 257.- Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo de trabajo.

Artículo 258.- La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

El directorio deberá citar a los asociados a votación con dos 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 mayor grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación y, en caso de estarlo, la individualización de ésta.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de mayor 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 214.

Artículo 259.- Los sindicatos podrán aportar a las federaciones y confederaciones las cuotas que establezcan los respectivos estatutos de éstas.

Los acuerdos de las federaciones y confederaciones para aumentar la cuota que deban pagar los sindicatos afiliados, surtirán efecto respecto de cada uno, una vez que las respectivas asambleas de base lo aprueben.

Las federaciones o confederaciones que reciban aportes indebidos, deberán reembolsarlos al sindicato respectivo reajustados 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 se hubieren percibido y el precedente a aquel en que efectivamente se reembolsaren. De esta obligación responderán solidariamente los directores de dichas federaciones o confederaciones.

Artículo 260.- 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 bases, los que se pronunciarán conforme al artículo 358.

La reforma de los estatutos de federaciones y confederaciones deberá ser tratada en asamblea extraordinaria y acordada por la mayoría absoluta de las organizaciones afiliadas, en votación secreta ante un ministro de fe, en la que las directivas de las organizaciones afiliadas dispondrán de un voto.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 261.- Las federaciones y confederaciones se regirán, además, por las normas generales que les sean aplicables a las organizaciones sindicales y particularmente por los artículos 212, 213, 214, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 225, 228, 230, 232, 234, 236, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 251, 253, 254, 271, 272, 273, y 274, en lo que corresponda.

Artículo 262.- El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

Artículo 263.- Para ser elegido director de federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Los estatutos resolverán si las funciones de director de la organización son compatibles o incompatibles con las de director de la organización afiliada. En caso de incompatibilidad, el afectado deberá optar por uno de los cargos y la federación o confederación respectiva pagará, en su caso, las remuneraciones del director y las cotizaciones previsionales que hubieren sido de cargo del empleador.

Si a causa de dicha incompatibilidad el director de una federación o confederación perdiera su calidad de director del sindicato base, podrá, no obstante, optar a reelección indefinidamente en la respectiva federación o confederación, según el caso.

Artículo 264.- Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 237, aumentados a seis horas semanales.

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de una federación o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un mes después, conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 265.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que corresponda a la comisión revisora de cuentas que deberán contemplar los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá exigir una vez al año se practique una auditoría externa a costa de la respectiva federación o confederación.

## CAPITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

Artículo 266.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

- a) el que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores 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;
- b) el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;
- c) el que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- d) el que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones, y
- e) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 267.- Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurren especialmente en esta infracción:

- a) el que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) el que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c) los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicios, 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, y
- d) el que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

Artículo 268.- Incurren también 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 física o moralmente entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Artículo 269.- Las infracciones señaladas en los artículos 266, 267 y 268, serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los Juzgados de Letras



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el título I del Libro V de este Código, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

Artículo 270.- Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 266, 267 y 268 configuren faltas, simples delitos o crímenes. En estos casos el hecho de ser empleador o dirigente sindical constituirá agravante de la responsabilidad criminal.

## CAPITULO IX

## DE LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

Artículo 271.- La disolución del sindicato podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de sus socios o por un empleador, y se producirá:

- a) por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 232;
- b) por incurrir en algunas de las causales de disolución previstas en sus estatutos;
- c) por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
- d) por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente;
- e) por haber estado en receso durante un período superior a un año, y
- f) por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa.

Artículo 272.- En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 273.- La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de quince días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quien estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato 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 disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

Artículo 274.- La resolución judicial que establezca la disolución de un sindicato, 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, el sindicato se reputará existente.

En todo documento que emane de un sindicato en liquidación, se indicará esta circunstancia.

## CAPITULO X

## DE LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES

## SINDICALES Y DE LAS SANCIONES

Artículo 275.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

Artículo 276.- Las infracciones a este título que no tengan señalada una sanción especial, se penarán con multa a beneficio fiscal de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el título II del libro V de este Código.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Los directores responderán personalmente del pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

Artículo 277.- Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos y las organizaciones de mayor grado a que se encuentren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el primero de marzo y el quince de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones afiliadas dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

## TITULO II

## DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 278.- En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 210, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como, asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 165 sólo por el tiempo que dure su mandato.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

## LIBRO IV

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## TITULO I

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## NORMAS GENERALES

Artículo 279.- Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en este libro.

Artículo 280.- Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que negocien, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 281.- La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en los servicios o instituciones de la Administración del Estado, centralizados o descentralizados, en las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio, en el Poder Judicial, en el Congreso Nacional, 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 calendarios hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Artículo 282.- Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquiera otra forma.

Artículo 283.- No podrán negociar colectivamente, ni integrar las comisiones negociadoras:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;
3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contado desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Artículo 284.- No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en este libro.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 285.- Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 286.- Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

Artículo 287.- La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de este libro podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

Artículo 288.- Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyectos de contrato colectivo se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Artículo 289.- Cuando un plazo de días previsto en este libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

Artículo 290.- Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

Artículo 291.- No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1. las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas;
2. las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores;
3. las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa;
4. las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias;
5. las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

6. las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga;

7. las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores, y

8. las que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

Las estipulaciones de un contrato colectivo o de una resolución arbitral que incidan en algunas de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula este libro.

La nulidad será declarada por los Juzgados de Letras del Trabajo, de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

Artículo 292.- El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este libro.

Artículo 293.- Para los efectos de lo dispuesto en este libro se aplicará también lo establecido en el artículo 204.

Artículo 294.- En una empresa o predio o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

El convenio colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este libro, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de huelga y lock-out. Con todo, deberá ajustarse a las normas sustantivas que se señalan en los artículos 282, 283, 290 y 291.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La fecha de iniciación de la vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años.

## TITULO II

## DE LA PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO

## DE CONTRATO COLECTIVO

Artículo 295.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el cuarenta por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a ocho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 294.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Artículo 296.- Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este libro. También se considerará como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por explotación de predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 297.- No obstante lo dispuesto en los capítulos I y II de este título, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

## CAPITULO I

## DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS

## QUE NO TENGAN CONTRATO COLECTIVO

Artículo 298.- En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores que tengan derecho a negociar podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración se hará una vez al año, antes de la presentación de un proyecto, y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento. La inclusión de esta limitación en el reglamento interno de la empresa se entenderá comunicación suficiente.

Artículo 299.- Recibido el proyecto de contrato, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 300.- Si el empleador no efectuare tal comunicación a los demás trabajadores, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este libro. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

Artículo 301.- Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de treinta días, contados desde la fecha de la

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

comunicación, para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este libro.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

Artículo 302.- Los trabajadores que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante habérsedes practicado la comunicación señalada en el artículo 299, y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a dicha comunicación, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo 303.

## CAPITULO II

## DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS

## QUE TENGAN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

Artículo 303.- En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a treinta y veinticinco días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la empresa con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.

Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

## CAPITULO III

## DE LA TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 304.- Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º.

Artículo 305.- El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de afectar. Con este objeto se acompañará una nómina de los socios del respectivo sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso del artículo 307, deberá también acompañarse la solicitud de adhesión, con la firma del respectivo trabajador;
2. las cláusulas que se proponen;
3. el plazo de vigencia del contrato, y
4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se tratare de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Artículo 306.- La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

- a) para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical y formar parte del grupo negociador;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- b) la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, y si estuviere formado por mil o más trabajadores, podrán nombrarse siete;
- c) la elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y
- d) cada trabajador tendrá derecho a dos, tres o cuatro votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Artículo 307.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 291, N° 5, los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.

Artículo 308.- Los miembros de la comisión negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la comisión negociadora no podrán en ningún caso declarar la huelga.

Artículo 309.- Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

Artículo 310.- Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafiliarse de él una vez firmado el

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

contrato colectivo o, en el evento de encontrarse el grupo o sindicato en huelga, una vez transcurridos treinta días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que de al proyecto de contrato colectivo.

Artículo 311.- El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días, contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.

Artículo 312.- Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los integrantes de la comisión a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 304.

Artículo 313.- Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente libro.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días, contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según, el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 291.

Artículo 314.- Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el título II del libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 311.

## TITULO III

## DEL CONTRATO COLECTIVO

Artículo 315.- 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.

Si dicho acuerdo se produjere, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo y deberán constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Artículo 316.- Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1.- la determinación precisa de las partes a quienes afecte;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

2.- las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato;

3.- el período de vigencia del contrato, y

4.- la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de origen el contrato, si así lo acordaren las partes.

Artículo 317.- Las estipulaciones de los contratos colectivos y las resoluciones de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

Artículo 318.- Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior las estipulaciones a que se refieren los números 1, 2, 3, 5 y 6 del artículo 10. Sin embargo, tratándose de las tres últimas excepciones, podrá efectuarse el reemplazo siempre que así se convenga expresamente.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo.

Artículo 319.- El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en los títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado por los Servicios del Trabajo con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del título II del libro V de este Código.

Artículo 320.- Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos celebrados en conformidad al artículo 294.

Con todo, no se aplicará el artículo 318 a los convenios o acuerdos pactados colectivamente cuando en ellos se deje constancia expresa de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

## TITULO IV

## DE LA MEDIACION

Artículo 321.- En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

Artículo 322.- El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, contado desde la notificación de su designación, para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

## TITULO V



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## DEL ARBITRAJE

Artículo 323.- Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

Artículo 324.- En los casos de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro, en subsidio.

Artículo 325.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 337, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

Artículo 326.- El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores por el párrafo 2º del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 327.- Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros confeccionada en conformidad a las disposiciones del título X de este libro.

Para designar el árbitro, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro será designado por sorteo.

Artículo 328.- Serán aplicables a los árbitros las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196, del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes, debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 374. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 379.-

Artículo 329.- El tribunal a que se refiere el artículo 327 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que, podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 379.

Artículo 330.- El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

Artículo 331.- El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- d) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

Artículo 332.- El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionarán con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo. No obstante, al acuerdo de la sentencia definitiva deberá concurrir la totalidad de sus integrantes.

Las disposiciones de los artículos 329, 330 y 331 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 333.- La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se registrará por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales.

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte apelante.

Artículo 334.- En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores, el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 327 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros se designarán por sorteo.

Artículo 335.- Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 316, 317 y 319.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 317, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

Artículo 336.- En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación, y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje.

## TITULO VI

## DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK-OUT

Artículo 337.- Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

Artículo 338.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 339.- La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

Artículo 340.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde el día en que se efectuó la votación.

Artículo 341.- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante sistema de turnos, el quórum necesario para

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

Artículo 342.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 308, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el diez por ciento de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 338, 340 y 341, la última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 338.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 338 y 339, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores fuere inferior a doscientos cincuenta.

Artículo 343.- Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio, o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refiere el número 2 del artículo 283

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Artículo 344.- El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de los 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.

Artículo 345.- Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las imposiciones al respectivo instituto previsional serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquellos afectados por éste.

Artículo 346.- Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out,- los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

Artículo 347.- Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro, en cualquier condición.

Artículo 348.- Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse el trabajador a sus labores y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 342.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 337.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 303.

Artículo 349.- En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteadas la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

El empleador podrá en cualquier momento reemplazar a todos o a algunos de sus apoderados.

Artículo 350.- Si transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga no se hubiere producido acuerdo entre el empleador y los trabajadores, ni estos últimos hubieren ejercido los derechos que le confieren los artículos 337 y 348, ni las partes hubieren sometido la negociación a arbitraje, terminarán los respectivos contratos individuales de trabajo. Esta terminación producirá los mismos efectos que el desahucio dado por el trabajador.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

Artículo 351.- Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

asistencial o de salud, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo a fin de que el tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

Artículo 352.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 165, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.

Artículo 353.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 284, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de noventa días.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece este libro,

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designados como mediadores, serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

## TITULO VII

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

Artículo 354.- La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y, además a las siguientes normas especiales:

- a) no será aplicable en este caso el artículo 341;
- b) las votaciones a que se refiere el título VI de este libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 339.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 340.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

- c) acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en el cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 348 y 350.

d) las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 346, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 463, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 468, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile;

e) el personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 351 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 360, y

f) sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este libro. Dichos cónsules tendrán también facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

## TITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

Artículo 355.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) el que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece este libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) el que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 344.

Artículo 356.- Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- c) los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

Artículo 357.- Las infracciones señaladas en los artículos 355 y 356 serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el título I del libro V de este Código quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

Artículo 358.- Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 355 y 356 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser apoderado del empleador o miembro de la comisión negociadora.

## TITULO IX

## DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 359.- Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este libro, el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentra la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

Artículo 360.- Las reclamaciones a que se refiere el artículo 351 deberán interponerse dentro del plazo señalado en cada una de estas disposiciones, y se sujetarán a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

Artículo 361.- Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 351, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

Artículo 362.- Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el artículo 316, N° 4, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

- a) el tribunal arbitral será unipersonal;
- b) la tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2º y 3º del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;
- c) el árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y
- d) la sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del título I del libro V de este Código.

Artículo 363.- Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

Artículo 364.- Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este libro y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el título I del libro V de este Código.

## TITULO X

## DE LA NOMINA NACIONAL DE ÁRBITROS O CUERPO ARBITRAL

Artículo 365.- Existirá una nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este libro.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 366.- El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

Artículo 367.- El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

Artículo 368.- Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 369.- No podrán integrar la nómina nacional de árbitros las siguientes personas:

- a) las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;
- b) las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;
- c) las que tengan calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y
- d) las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

Artículo 370.- Los árbitros permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 379.

Artículo 371.- Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas correspondientes para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros.

Artículo 372.- El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente, deberá ser publicada en el Diario Oficial.

Artículo 373.- La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

Artículo 374.- Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

- a) velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;
- b) representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;
- c) pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;
- d) pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

e) remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 379;

f) designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y;

g) en general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su propio funcionamiento.

Artículo 375.- Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

Artículo 376.- El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Artículo 377.- Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 366 y 371, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

Artículo 378.- Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?"

El afectado responderá: "Sí, Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

Artículo 379.- Los árbitros cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 369.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho notable abandono cuando el árbitro no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

Artículo 380.- La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

hábiles, contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La reclamación será conocida por este tribunal sin forma de juicio.

Artículo 381.- En los casos señalados en el artículo 379, el árbitro respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro.

## TITULO XI

## NORMA ESPECIAL PARA EMPRESAS MONOPOLICAS

Artículo 382.- En los casos de empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan, y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

## LIBRO V

## DE LA JURISDICCION LABORAL

## TITULO I

## DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO

## CAPITULO I

## DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 383.- En los departamentos que señale la ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo".

Artículo 384.- Créase en cada uno de los departamentos de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Rancagua, Concepción y Magallanes, un Juzgado de Letras del Trabajo, que funcionará en la respectiva capital y que se denominará Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento Presidente Aguirre Cerda dos Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento de Santiago cinco Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer, Segundo, Tercer, Cuarto y Quinto Juzgado de Letras del Trabajo.

Estos juzgados serán tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, se les considerará de asiento de Corte de Apelaciones para todos los efectos legales, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y les serán aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.

Artículo 385.- En las ciudades en que haya dos o más Juzgados de Letras del Trabajo, los jueces serán subrogados por el respectivo secretario, si éste fuere abogado. En su defecto, la subrogación de los jueces se efectuará según el orden numérico de los tribunales y reemplazará al último, el primero de ellos.

Artículo 386.- Si lo dispuesto en el artículo anterior no pudiera aplicarse por cualquier causa, los jueces a cargo de Juzgados de Letras del Trabajo serán subrogados por los jueces de letras en lo civil que tengan su asiento en la misma ciudad, según su orden numérico, reemplazándose el último por el primero de ellos. Si esta norma tampoco fuere aplicable, la subrogación se hará por los secretarios de dichos juzgados siempre que fueren abogados, en el mismo orden numérico señalado para los jueces.

Artículo 387.- La subrogación de los secretarios, en el caso de haber dos juzgados, se hará recíprocamente entre ellos, y si hubiere más de dos, se aplicará la última regla del artículo 385.

Artículo 388.- Si existiere sólo un juzgado, el juez será subrogado por el secretario, si éste fuere abogado y, en su defecto, por el Juez de Letras en lo Civil; en caso de impedimento o inhabilidad de éstos, pasará el conocimiento del asunto al Juez de Letras del Trabajo de la ciudad más cercana, considerándose, para este efecto como tal juez tanto al que lo sea como al de letras en lo civil que conozca de las causas laborales. Se considerará más

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

cercana la ciudad cabecera de departamento con la cual sean más fáciles y rápidas las comunicaciones, aunque dependan de distintas Cortes de Apelaciones, pero sin alterarse la competencia de la primitiva Corte.

Artículo 389.- Si existiere sólo un Juzgado de Letras del Trabajo, el secretario será subrogado por el funcionario del mismo tribunal que el juez designe de acuerdo al orden de jerarquía. Esta designación se hará constar en el libro de decretos económicos.

Artículo 390.- Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social, y

f) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Artículo 391.- En los departamentos en que no existan Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil.

Artículo 392.- 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 393.- En la distribución de las causas laborales se aplicarán los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 175 y el artículo 176 del Código Orgánico de Tribunales, según corresponda.

Artículo 394.- Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente.

Del mismo modo, las referencias que hagan las leyes al procedimiento del Código del Trabajo, entendiéndose por tal el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, se entenderán hechas a las normas procesales que establece este título.

## CAPITULO II

## DEL PROCEDIMIENTO

## Párrafo 1º

## Reglas Comunes

Artículo 395.- Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 396.- Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 397.- Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la ley N° 18.120, sobre comparecencia en juicio.

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviere en el juicio, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 398.- En las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en los departamentos de Presidente Aguirre Cerda, San Bernardo y Puente Alto, sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también a los juzgados del departamento Presidente Aguirre Cerda y a los juzgados con competencia en materia laboral de los departamentos de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago, o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá asimismo, para los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

Artículo 399.- Los plazos de días que se establecen en este título se suspenderán durante los feriados.

Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales.

Artículo 400.- La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

La notificación al demandado podrá hacerse en el oficio del secretario, en la casa que sirva para despacho del tribunal, en la morada, residencia o domicilio del notificado o en el lugar en que ejerza habitualmente sus labores. Los jueces no podrán ser notificados en el local en que desempeñen sus funciones.

Artículo 401.- Si el demandado es buscado por dos veces, en días distintos, en su morada, residencia o domicilio y no es habido, se practicará la notificación, sin más trámite, entregándose copia de la solicitud y de su proveído a una persona adulta en cualquiera de los lugares señalados.

El ministro de fe deberá certificar en el expediente el hecho de las búsquedas y que la entrega se efectuó en alguno de los lugares señalados en el inciso anterior.

Si efectuadas las búsquedas a que se refiere el inciso primero no es habido el demandado ni persona adulta, el ministro de fe certificará esta circunstancia y el hecho de corresponder el lugar a la morada, residencia o domicilio del

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

demandado, y con el mérito de esta certificación el juez ordenará practicar la notificación en la forma prevista en el artículo 404, debiendo el receptor dar aviso de ella, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndole carta certificada. Del envío se dejará testimonio en los autos, pero su omisión no invalidará la notificación y solo hará responsable al infractor de los perjuicios que se originen.

Artículo 402.- 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.

Artículo 403.- Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un extracto redactado por el secretario del tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

El mismo aviso se publicará, además, en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

Si la notificación a que se refiere este artículo fuere solicitada por el o los trabajadores, la publicación en el Diario Oficial será gratuita.

Artículo 404.- La sentencia definitiva de primera instancia y las resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes se notificarán por cédula.

Para estos efectos, todo litigante deberá designar un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

La notificación por cédula se practicará por los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400, dejándose copia íntegra de la resolución y de los datos necesarios para su acertada inteligencia.

Artículo 405.- Las demás resoluciones se notificarán por el estado diario, en la forma que establece el artículo 50 del Código de Procedimiento Civil.

Esta forma de notificación se hará extensiva a las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, respecto de las partes que no hayan hecho la designación a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo y

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

esta notificación se producirá sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Si la primera resolución hubiese sido notificada por aviso y los notificados no hubieren comparecido en el juicio, las demás resoluciones que se dicten se notificarán por el estado diario con excepción de la sentencia definitiva, que deberá notificarse conforme a lo dispuesto en el artículo 403.

El tribunal, en casos calificados, podrá disponer que cualquiera resolución sea notificada personalmente.

Artículo 406.- Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal serán gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza.

En los demás casos, los funcionarios estarán facultados para cobrar a la parte que encomiende la diligencia los derechos que fije el arancel vigente, sin perjuicio de lo que el tribunal resuelva sobre el pago de las costas.

Artículo 407.- El juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá, asimismo, tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimientos.

Artículo 408.- De toda actuación se dejará testimonio en el expediente.

## Párrafo 2º

## Del procedimiento de aplicación general

Artículo 409.- La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
5. la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 410.- Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito. El término para contestarla será de diez días fatales, el que se aumentará con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La contestación a la demanda deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado;
3. todas las excepciones que se oponen a la demanda y los fundamentos de derecho en que se apoyan. No se admitirá la interposición posterior de excepciones omitidas, y
- 4- la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión, de las peticiones que se sometan a la resolución del tribunal.

En el escrito de contestación el demandado podrá deducir reconvencción cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. En caso contrario, no se admitirá a tramitación. La reconvencción se sujetará a las normas señaladas en el artículo 409 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

Artículo 411.- Deducida la reconvencción se concederán cinco días fatales para contestarla. Esta contestación deberá contener las menciones a que se refiere el inciso tercero del artículo 410.

Artículo 412.- Contestada la demanda o la reconvencción, en su caso, o transcurridos los términos para hacerlo, el tribunal deberá de inmediato y sin más trámite citar a las partes a una audiencia para un día no inferior al quinto ni superior al decimoquinto. Dicha resolución se notificará por el estado diario.

Artículo 413.- Esta audiencia, que se celebrará con sólo la o las partes que asistan, tendrá por objeto procurar la conciliación. Para ello, el juez presentará en la audiencia las bases correspondientes y actuará personalmente. Si lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a la audiencia correspondiente, sin perjuicio de la asistencia de los respectivos abogados patrocinantes o mandatarios. En tal caso, las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, al cual conferirán facultad especial para conciliar.

Las opiniones que el juez emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta de la audiencia respectiva. Dicha acta la suscribirán el juez y las partes y será autorizada por el secretario del tribunal, estimándose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Artículo 414.- Si no se produjere conciliación y existieren hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el tribunal, en la misma audiencia, recibirá la causa a prueba, fijará los puntos sobre los cuales ella deba recaer y citará a un comparendo de prueba que no podrá verificarse antes de cinco ni después de diez días, contados desde la fecha de la resolución, la que en todo caso se notificará por el estado diario.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a recibir la causa a prueba, sólo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse de inmediato y fallarse en el acto por el tribunal.

Artículo 415.- En la audiencia de prueba el tribunal recibirá la prueba de testigos, la instrumental, la confesión judicial y cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que alguna de las partes hubiere solicitado.

Artículo 416.- La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los dos días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos.

Asimismo, y sólo en el mismo escrito, podrá solicitar la citación de los testigos a través del tribunal, citación a la que éste deberá acceder y que se efectuará por carta certificada. La citación se entenderá practicada al segundo día siguiente del depósito de la carta en la oficina de correos, debiendo el secretario certificar la fecha en que ese depósito se verifique.

Excepcionalmente, el tribunal podrá decretar a petición de parte y por una sola vez, la citación de testigos en forma personal o por cédula, debiendo practicarse la diligencia por alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400.

Las citaciones a los testigos deberán decretarse bajo apercibimiento de arresto, en la forma que indica el inciso segundo del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 417.- Las tachas a los testigos deberán oponerse antes de que presten declaración y las preguntas que al respecto se formulen sólo deben referirse a los fundamentos de hecho de la causal de inhabilidad que previamente se invoque, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

El hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente no invalidará su testimonio.

Con respecto a las tachas no se admitirá prueba testimonial. Las partes podrán acompañar los antecedentes en que las funden hasta el momento en que se cite para oír sentencia, los que serán apreciados en la sentencia definitiva, según las reglas de la sana crítica.

Artículo 418.- Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa.

Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

Artículo 419.- El tribunal interrogará bajo juramento a los testigos acerca de los puntos señalados en la resolución que recibe la causa a prueba.

Podrá, asimismo, exigir que los testigos esclarezcan o precisen sus dichos.

Las partes podrán repreguntar o contrainterrogar a los testigos, lo que deberán hacer por conducto del tribunal.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

Artículo 420.- La prueba instrumental deberá producirse en la audiencia a que se refiere el artículo 415 y sólo por causa justificada, que el tribunal resolverá de plano, será admitida con posterioridad hasta antes de la citación para oír sentencia.

No se aplicará respecto de la prueba instrumental, en ningún caso, lo dispuesto en el artículo 255 ni en el inciso final del artículo 309 del Código de Procedimiento Civil.

Cuando se de lugar a la aplicación de lo establecido en el artículo 349 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal arbitrará los medios para que se de cumplimiento a lo ordenado en el menor tiempo posible. Para este efecto, podrá ordenar el arresto de la parte que, sin justa causa, no llevare a cabo la exhibición en la primera oportunidad que se haya fijado.

Artículo 421.- La confesión judicial podrá pedirse sólo una vez por cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 442, y las posiciones deberán absolverse en la audiencia de prueba.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

La absolución de posiciones deberá pedirse dentro de segundo día de notificada la recepción de la causa a prueba. La parte que solicite la diligencia hará entrega del pliego respectivo en sobre cerrado, al iniciarse la audiencia de prueba.

La resolución que ordene citar a absolver posiciones se notificará por cédula, sin perjuicio de aplicarse lo que se establece en el artículo 405 para el demandado que no hubiese hecho designación de domicilio.

Artículo 422.- El litigante cuya comparecencia personal a prestar confesión se solicite por la parte contraria o por el juez de oficio, deberá concurrir a la audiencia. Si no se dispusiere dicha comparecencia personal, podrá hacerlo por medio de procurador debidamente autorizado al efecto. Si no compareciere en única citación o si compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego.

Respecto de las posiciones redactadas en forma interrogativa no se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 394 del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 423.- Las posiciones que se contengan en el pliego deberán ser pertinentes a los hechos sobre los que 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.

Artículo 424.- Siempre que en una sola audiencia no alcanzare a rendirse la totalidad de la prueba, cualquiera que sea su naturaleza, el tribunal continuará recibéndola en comparendo que no podrá fijarse para un día posterior al quinto desde el término de la audiencia. Sin embargo, la prueba confesional sólo podrá rendirse en una misma audiencia, la cual se prolongará, si ello fuere necesario, fuera de las horas hábiles.

Artículo 425.- El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documentos, confesión judicial y testigos.

Artículo 426.- De todo lo obrado en las audiencias se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas rendidas.

Artículo 427.- Terminada la recepción de la prueba y no existiendo diligencias pendientes, el tribunal citará a las partes para oír sentencia. La misma

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

resolución dictará si una vez fracasada la conciliación el tribunal estima que no existen hechos substanciales, pertinentes y controvertidos.

El fallo deberá pronunciarse en el plazo de diez días, contado desde la citación para oír sentencia.

Artículo 428.- El tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos.

Toda medida para mejor resolver deberá cumplirse dentro del plazo de diez días, contado desde la fecha de la resolución que la decreta. El tribunal, por resolución fundada, podrá ampliar este plazo prudencialmente, pero sin exceder de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

En ningún caso el tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que se citó a las partes a oír sentencia.

Artículo 429.- El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

Artículo 430.- Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Artículo 431.- Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

Con todo, podrán resolverse de inmediato los incidentes de falta de personería y de incompetencia del tribunal. La resolución que rechace cualquiera de estas excepciones será apelable en el sólo efecto devolutivo.

Artículo 432.- La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- el lugar y fecha en que se expida;



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

- 2.- la individualización completa de las partes litigantes;
- 3.- una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
- 4.- el análisis de toda la prueba rendida;
- 5.- las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
- 6.- los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
- 7.- la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y
- 8.- el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

## Párrafo 3º

De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo.

Artículo 433.- En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del título XIX del libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

- a) el procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el tribunal que la dictó, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible;
- b) la notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 400, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;
- c) al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

d) los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

Artículo 434.- El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales, se regirá, en lo pertinente, por las disposiciones de los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo anterior.

Artículo 435.- Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

## Párrafo 4º

## De los recursos

Artículo 436.- En los juicios laborales sólo procederán los recursos de aclaración, de rectificación o enmienda, de reposición, de apelación y de revisión.

Artículo 437.- La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.

Artículo 438.- Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.

Artículo 439.- El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Artículo 440.- Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

Artículo 441.- En las causas laborales no procederá la adhesión a la apelación, ni será necesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia, aplicándose en lo demás las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil para la tramitación de la apelación en los incidentes.

Artículo 442.- El tribunal de alzada podrá admitir a las partes aquellas pruebas que no hayan rendido en primera instancia, pero no será admisible la testimonial. La confesión sólo podrá aceptarse una vez a cada parte.

Artículo 443.- El tribunal de segunda instancia podrá decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

Artículo 444.- 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.

Artículo 445.- Las Cortes de Apelaciones sólo oirán alegatos cuando estimen que hay motivos fundados, o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.

Artículo 446.- Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4a, 6a, y 7a del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 432, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

Artículo 447.- La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días, contado desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten.

Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

## TITULO II

## DE LAS MULTAS POR INFRACCIONES A LAS LEYES SOCIALES VIGENTES

Artículo 448.- Las sanciones por infracción a la legislación y reglamentación sociales se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

Artículo 449.- Los funcionarios a quienes se acredite que han aplicado sanciones injustas o arbitrarias y que así se califique por el jefe superior del Servicio, serán sancionados con alguna de las medidas disciplinarias del artículo 177 del Estatuto Administrativo, atendido el mérito de los antecedentes que se reúnan en el sumario correspondiente.

## TITULO FINAL

Artículo 450.- 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.

Artículo 451.- Las infracciones a este Código que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en diez unidades tributarias mensuales por cada cien trabajadores afectados por la infracción. Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Artículo 452.- 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.

Artículo 453.- 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.

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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 454.- El presente Código empezará a regir treinta días después de su publicación."

Artículo 2º.- Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el artículo 1º de esta ley, las siguientes normas legales:

- 1.- la ley N° 14.972;
- 2.- los artículos 1º, 4º 5º, 6º y transitorios de la ley N° 18.018;
- 3.- los artículos 1º y 2º transitorios de la ley N° 18.372;
- 4.- la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios;
- 5.- el decreto ley N° 1.006, de 1975;
- 6.- el decreto ley N° 2.200, de 1978;
- 7.- el decreto ley N° 2.201, de 1978;
- 8.- el decreto ley N° 2.756, de 1979;
- 9.- el decreto ley N° 2.758, de 1979;
- 10.- los artículos 3º y 4º del decreto ley N° 2.759, de 1979;
- 11.- el decreto ley N° 2.977, de 1979, y
- 12.- el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social.

No obstante, las disposiciones de leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquellas pertinentes del Código aprobado por esta ley.

Artículo 3º.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, mantendrán su vigencia los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979.

Artículo 4º.- Los decretos supremos dictados por el Presidente de la República para la designación de los integrantes del Cuerpo Arbitral en conformidad a los artículos 40 y 13 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, mantendrán su vigencia.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta ley 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 40 del Código aprobado por esta ley.

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.

Artículo 2º.- Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el título VII del decreto ley N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron.

Artículo 3º.- Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el artículo 2º mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Artículo 4º.- Lo dispuesto en el artículo 57 del Código aprobado por esta ley, 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.

Artículo 5º.- Los trabajadores contratados en cualquier fecha anterior al 14 de agosto de 1981 quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el título V del libro I del Código aprobado por esta ley, con las siguientes excepciones:

- a) no se aplicará a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 159 del Código aprobado por esta ley, el límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración que aquél establece;
- b) el empleador podrá pagar anticipadamente en cada año y de una sola vez, el total o parte de la indemnización legal eventual que represente un monto superior al equivalente a ciento cincuenta días de la remuneración mensual de

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

la época en que se efectúe el pago, sin perjuicio de lo que convengan las partes en conformidad a la letra c) siguiente;

c) la indemnización cuyo monto acumulado no exceda de ciento cincuenta días de remuneración señalada en la letra anterior, podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste, de una vez o en períodos no inferiores a un año, sólo en la parte que exceda del equivalente a setenta y cinco días de la última remuneración mensual, monto este último que se mantendrá pendiente de pago hasta la terminación del contrato, si procediere;

d) los pagos que se efectúen en conformidad a este artículo no constituirán remuneración para ningún efecto legal;

e) en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando a la otra un aviso con treinta días de anticipación o indemnizándole en una cantidad equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Regirá también la norma del inciso primero de esta letra tratándose de cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

La indemnización a que se refiere esta letra es incompatible con las establecidas en los artículos 155 y 159 del Código aprobado por esta ley.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores referidos en los incisos primero y segundo de esta letra, con exclusión de los trabajadores de casa particular, que inmediatamente antes de ocupar los cargos de responsabilidad allí indicados hubieran prestado servicios al mismo empleador en otros cargos, deberá pagárseles una indemnización igual a la establecida en el artículo 159 del Código aprobado por esta ley, equivalente a la última remuneración mensual devengada en el último de los cargos anteriores y en relación al tiempo servido en ellos, sin el límite máximo previsto en dicho artículo. Esta indemnización se pagará conjuntamente con la que, en su caso, corresponda por la aplicación de esta letra y dentro del plazo indicado en el inciso primero, y se reajustará conforme al inciso primero del artículo 164 del Código aprobado por esta ley, pero no devengará intereses si se pagare en la oportunidad antes señalada.

f) lo dispuesto en éste artículo se aplicará 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 a la fecha de vigencia del Código aprobado por esta ley.



## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 6º.- 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.

Artículo 7º.- Las convenciones individuales o colectivas relativas a la indemnización por término de contrato o por años de servicios celebradas con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, con carácter sustitutivo de la indemnización legal por la misma causa, en conformidad a los incisos primero del artículo 16 del decreto ley N° 2.200, de 1978 y segundo del artículo 1º transitorio de la ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el título V del libro I del Código aprobado por esta ley;

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 se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 160 del Código aprobado por esta ley;

c) Si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establece el artículo 160 del Código aprobado por esta ley 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.

Artículo 8º.- La liquidación de los fondos externos u otras entidades de análoga naturaleza extinguidos por aplicación del artículo 7º transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, interpretado por el artículo 15 de la ley N° 18.018, continuará sujetándose a lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 19 de este último cuerpo legal.

Artículo 9º.- No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 281, 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.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 10.- Si en una empresa no se hubiera negociado colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, y así se hiciera en conformidad al Código aprobado por esta ley, los trabajadores que no estuvieren sindicados y que no hubieran participado en un grupo negociador, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciera extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar, por una sola vez, al sindicato que obtuviere los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria de dos meses.

Para estos fines, el trabajador que estuviere afecto a la obligación señalada en el inciso anterior podrá hacer el aporte directamente o solicitar por escrito al empleador que efectúe el descuento de su remuneración, quedando también facultado éste para efectuar el descuento directamente y enterar el aporte al sindicato.

Si fueren más de uno los sindicatos con derecho a recibir el aporte, éste deberá repartirse proporcionalmente entre aquéllos, en atención al número de trabajadores afiliados que cada uno posea.

Artículo 11.- Las modificaciones introducidas por el Código aprobado por esta ley, al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 12.- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 283 del Código aprobado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de sesenta días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 283.

Artículo 13.- Las infracciones cometidas bajo el imperio de las normas que se derogan en virtud del artículo 2° de esta ley, se sancionarán con arreglo a ellas.

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

**1.24. Acta de la Junta de Gobierno**

Acta N° 8/87. Fecha 28 de abril, 87.

--En Santiago de Chile, a veintiocho días del mes de abril de mil novecientos ochenta y siete, siendo las 16.00 horas, se reúne en Sesión Legislativa la H. Junta de Gobierno integrada por sus Miembros titulares, señores: Almirante José T. Merino Castro, Comandante en Jefe de la Armada, quien la preside; General del Aire Fernando Matthei Aubel, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea; General Director Rodolfo Stange Oelckers, Director General de Carabineros, y Teniente General Humberto Gordon Rubio. Actúa como Secretario de la Junta el titular, Brigadier don Nelson Robledo Romero.

--Asisten, además, los señores: Hernán BüchiBuc, Ministro de Hacienda; Hugo Rosende Subiabre, Ministro de Justicia; Alfonso Márquez de la Plata Irrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social; Brigadier General Julio Andrade Armijo, Jefe de Gabinete del Ejército; Contraalmirante Jorge Martínez Busch, Jefe de Gabinete de la Armada; General Rigoberto González Muñoz, Jefe de Gabinete de Carabineros; Contraalmirante Germán Toledo Lazcano, integrante de la I Comisión Legislativa; Brigadier Richard Quaas Bornsche uer y Coronel de Ejército Alfonso Rivas Otárola, integrantes de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Navío (JT) Mario Duvauchelle Rodríguez, Secretario de Legislación; Capitán de Navío Raúl Zamorano Triviño, integrante de la I Comisión Legislativa; Coronel de Aviación (J) Hernán Chávez Sotomayor, Asesor Jurídico del señor General Matthei; Capitán de Fragata (JT) Jorge Beytía Valenzuela, integrante de la I Comisión Legislativa; Teniente Coronel de Carabineros (J) Harry Grünewaldt Sanhueza, Asesor Jurídico del señor General Stange; Mayor de Ejército (J) Patricio Baeza Ossandón, integrante de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Corbeta (JT) Julio Lavín Valdés, integrante de la I Comisión Legislativa; Capitán de Ejército Luis Torres Aguirre, Oficial Jefe de Sala de La H. Junta de Gobierno; Jorge Silva Rojas y Patricio Baltra Sandoval, Jefe de Relaciones Públicas y Asesor Jurídico, respectivamente, de la Secretaría de la H. Junta de Gobierno, y Jaime Illanes Edwards, integrante de la II Comisión Legislativa.

- o -

I. PROYECTO DE LEY SOBRE CODIGO DEL TRABAJO. PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES A LOS DECRETOS LEYES N.0 s. 2.758 Y 2.977, DE 1979, SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA Y CUERPO ARBITRAL, RESPECTIVAMENTE.

(BOLETINES N°s. 826-13 y 757-13, REFUNDIDOS)

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra. Hay acuerdo de la Junta para devolver el texto en estudio a Comisión, por cuanto hasta esta mañana se

## INFORME COMISIÓN CONJUNTA

estaban recibiendo indicaciones de parte de la Secretaría de Legislación por problemas de forma y de fondo y todavía hay discordancia en algunos puntos. Por lo tanto, no se tratará en esta sesión, sino que volverá a Comisión.

Tiene la palabra el Ministro del Trabajo.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Almirante, quería informarle que hubo una reunión en la mañana y al parecer estos puntos habrían quedado aclarados.

En consecuencia, tal vez sería interesante que estas dudas se expusieran ante la H. Junta y así podría continuarse con esto, ya que usted sabe que desde el punto de vista político también sería muy importante, por la fecha del 1º de mayo, tener alguna noticia sobre este tema.

Por lo tanto, si esta situación se pudiera superar, solicitaría que se reconsiderara el planteamiento que usted ha hecho.

El señor ALMIRANTE MERINO.- El planteamiento fue hecho después de conocer lo que usted acaba de decir, Ministro, y el acuerdo de la Junta es ése y no se modificará.

--El proyecto vuelve a Comisión Conjunta.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco: La palabra.

Si nadie hace uso de la palabra, muchas gracias, se levanta la sesión.

--Se levanta la. sesión a las 16.23 horas.

(Firmas a la vuelta)

JOSE T. MERINO CASTRO

Almirante

Comandante en Jefe de la Armada

Presidente de la I Comisión Legislativa

NELSON ROBLEDO ROMERO

Brigadier

Secretario de la Junta de Gobierno

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**1.25. Informe Complementario de la Comisión Conjunta.**

Informe Complementario de la Comisión Conjunta enviadas a la H. Junta de Gobierno. Fecha 15 de mayo de 1987

Informe Complementario de la Comisión Conjunta encargada del estudio del proyecto de ley que aprueba el Código del Trabajo.

Boletín N° 826-13  
N° 7

Santiago, Mayo 15 de 1987.

**H. JUNTA DE GOBIERNO:**

La Excma. Junta de Gobierno acordó en sesión celebrada el 28 de abril del año en curso, que el proyecto de ley individualizado en el antecedente volviera a Comisión Conjunta para su reestudio, con el objeto de analizar las observaciones que surgieron con posterioridad a su informe.

En relación con la materia cabe destacar que la Comisión Conjunta, el día 28 de abril, antes que la H. Junta de Gobierno tomara conocimiento del proyecto de ley que se informa, se reunió en forma extraordinaria con el objeto de analizar las observaciones enviadas por el señor Secretario de Legislación al señor Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea el día 27 de abril de 1987.

En esa oportunidad la Comisión Conjunta se integró con representantes de las cuatro Comisiones Legislativas, el señor Subsecretario del Trabajo y el señor Secretario de Legislación y se pronunció sobre cada una de las observaciones planteadas en el documento señalado.

Al conocer el acuerdo de la H. Junta de Gobierno, la Comisión Conjunta se reunió nuevamente en dos oportunidades en las que se ratificó lo acordado en la sesión celebrada el 28 de abril y se pronunció, además, sobre algunas observaciones formales planteadas por el Ministerio del Trabajo.

En definitiva, la Comisión Conjunta acordó lo siguiente:

I.- Respecto de las observaciones propuestas por el señor Secretario de Legislación al señor Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea:

1.- Artículos 1º, 203 y 281 del Código.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Señala el señor Secretario de Legislación que en lo que se refiere al Congreso Nacional y al Poder Judicial, la Constitución prevé la existencia de leyes orgánicas constitucionales, las cuales contemplarán normas sobre su personal que, en caso de no ser exhaustivas, deberán ser observadas por la ley común que fije sus respectivos Estatutos.

Asimismo, expresa que en la medida que, a esta fecha, está pendiente todavía la dictación de dichas leyes orgánicas constitucionales, cabría considerar la posibilidad de eliminar las referencias que se hacen en los citados artículos del Código, al Congreso Nacional y al Poder Judicial.

También observa que conviene tener presente, respecto de la Administración del Estado, que la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ha dispuesto la dictación de estatutos para su personal, indicando las características que deben reunir. En consecuencia, dichos funcionarios se encontrarán en la situación de excepción a que se refiere el artículo 1° del Código.

Finalmente plantea que las observaciones precedentes, las formula porque, si bien es cierto que los artículos 1°, 203 y 281 tienen su antecedente en legislación ya dictada, no es menos cierto que lo fue con anterioridad a la Constitución de 1980, lo cual hace recomendable su actualización, de manera que el Código aparezca tomando en consideración los cambios experimentados por el resto del ordenamiento jurídico.

Sobre la materia, la Comisión Conjunta acordó mantener la redacción del artículo 1°, en atención a que el hecho de eliminar la referencia al Congreso Nacional y Poder Judicial podría llegar a interpretarse en un sentido contrario al que se desea, concluyéndose que el objeto de esta exclusión sería el de incorporarlos al régimen del Código, sobretodo si se tiene en consideración que existen países europeos en que estos funcionarios tienen ese tratamiento y están autorizados para negociar colectivamente.

Por otra parte, se consideró que el día que se dicten las leyes orgánicas constitucionales relativas al Congreso Nacional y al Poder Judicial y, en el evento que ellas establezcan en detalle las normas por las que se regirán estos funcionarios, se entenderá modificado el artículo 1° del Código.

En lo que se refiere a los artículos 203 y 281, la Comisión acordó eliminar la referencia a los funcionarios del Congreso Nacional y Poder Judicial, sólo por el hecho que el artículo fija el ámbito de aplicación de las normas contenidas en él y, en consecuencia, se estimó innecesario repetir la norma.

Finalmente cabe señalar que en el inciso segundo del artículo 281 se acordó sustituir la frase, "empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional" por "empresas del Estado dependientes del Ministerio Nacional" por estimar

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

que esa es la expresión correcta y para hacerla simétrica con la disposición del artículo 203.

## 2.- Artículo 60.-

Señala el señor Secretario de Legislación que el inciso primero de esta norma, reproduce parte de la enumeración contenida en el artículo 2472 del Código Civil. Expresa, sin embargo, que incurre en varias diferencias, que por los problemas de interpretación que podrían suscitar, sería preferible obviar.

Para tal efecto propone adecuar la redacción de este inciso a la de los números 5, 6 y 8, del citado artículo del Código Civil, ya que, por otro lado, no está claro el fundamento de incluir el número 9, relativo a los impuestos fiscales de retención o recargo.

En lo que se refiere al inciso tercero señala que no se justificaría, en atención a la clara definición de remuneración dada por los artículos 40 y 41 del Código, salvo que el propósito sea que no queden comprendidas las gratificaciones convencionales.

En relación con esta materia, la Comisión Conjunta acordó modificar únicamente el inciso primero y sólo en cuanto a sustituir la frase "las imposiciones y los aportes de seguridad que corresponda percibir a los organismos de previsión" por "las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social".

En lo demás se acordó no efectuar variaciones para evitar los problemas de interpretación que pudieran suscitarse al modificar la norma.

## 3.- Artículo 64.

Respecto de esta disposición, el señor Secretario de Legislación señaló que la proyección de la libertad de comercio es más amplia que respecto de la sola protección de las remuneraciones a que se refiere el capítulo, por lo que recomendó ubicar el precepto en el Título preliminar.

La Comisión Conjunta acordó rechazar esta sugerencia en atención a que en la oportunidad en que se debatió la norma, se concluyó que el sentido de ella era precisamente, proteger las remuneraciones.

## 4.- Artículo 157.-

Expresa el señor Secretario de Legislación que la causal número 6 de esta norma, dispone la expiración inmediata del contrato de trabajo cuando el

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

trabajador comete un delito establecido en las leyes de Seguridad del Estado o de Control de Armas. Al respecto consulta si se consideró por la Comisión la agregación de la ley que determina Conductas Terroristas y fija su penalidad, dada su similitud con las leyes anteriores.

Al respecto, la Comisión Conjunta acordó no incluir la Ley de Conductas Terroristas, por considerarlo políticamente inconveniente y por estimar que algunas de las causales que el artículo establece estarían contempladas dentro de la citada ley, sin que sea necesario, en consecuencia, citarla expresamente.

#### 5.- Artículo 192.

El señor Secretario de Legislación señala que el inciso primero de esta norma entrega a la Junta Nacional de Jardines Infantiles la fiscalización de las disposiciones del Título sobre protección a la maternidad.

Agrega que este Título contempla diversas normas, de las cuales en particular las relativas a las Salas Cunas, podría controlar la señalada Junta. Pero la mayor parte están directamente relacionadas con el desempeño del vínculo laboral (descansos pre y post natal, fuero maternal, derecho a subsidio y permisos, etc.) y, por lo tanto, cabrían dentro de la competencia de la Dirección del Trabajo, señalada en el artículo 450.

En virtud de lo anterior observa que se podría precisar en este inciso primero, que son las disposiciones sobre Salas Cunas las que fiscalizará la Junta; o eliminar los incisos primero y segundo del artículo 192 y, en el inciso final del artículo 193, reemplazar la expresión "este artículo", por "este Título", a fin de entregarles competencia fiscalizadora común a la Junta y a la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la Comisión Conjunta sólo acordó modificar el inciso primero de este artículo incorporando a la "Dirección del Trabajo".

#### 6.- Artículo 204.

Manifestó el señor Secretario de Legislación que a la luz de la ley N° 18.575, el concepto de "funcionarios de la Administración del Estado", es extraordinariamente amplio, por lo que sugiere eliminar la frase "de la Administración del Estado", a fin de que la designación que efectúe la Dirección del Trabajo recaiga en funcionarios relacionados con la normativa laboral.

La Comisión Conjunta acordó rechazar la sugerencia y mantener la redacción del texto propuesto, toda vez que en la oportunidad en que se analizó la norma se acordó precisamente permitir la posibilidad que la Dirección del Trabajo pudiera designar "funcionarios de la Administración del Estado" como ministros de fe, atendida la escasez de funcionarios de los servicios del trabajo que pudiera presentarse en algún momento determinado.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

7.- Artículo 319.

El señor Secretario de Legislación señala que el inciso primero de esta norma se remite al procedimiento ejecutivo señalado en los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil, lo que es inexacto, ya que esos preceptos tienen las modificaciones señaladas en el artículo 434 del propio Código del Trabajo. Aconseja hacer la referencia al citado artículo 434.

Asimismo, por razones de precisión y concordancia, considera preferible hablar de "la Dirección del Trabajo" en vez de "los Servicios del Trabajo".

La Comisión Conjunta acogió la proposición y se sustituyó la frase "en los títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil" por "artículo 434".

Asimismo, se eliminó la expresión "Servicios del Trabajo" por considerarla innecesaria.

8.- Artículo 333.-

Señala el señor Secretario de Legislación que el inciso final de este artículo altera las normas generales del Código de Procedimiento Civil, al imponer las costas de la apelación del fallo arbitral al apelante, sin distinguir si el recurso es acogido o no. Estima que parecería procedente considerar ese principio, a menos que el criterio de la Comisión haya sido que las costas sean de cargo de la parte a quien se deba la apertura de esa instancia, con prescindencia de sus resultados.

Se acordó rechazar la proposición y mantener el artículo propuesto por la Comisión Conjunta, toda vez que ese es el sentido que quiso dársele a la norma.

9.- Artículo 341.-

Estima el señor Secretario de Legislación que en el inciso tercero convendría precisar que la mitad más uno de los trabajadores es la cifra mínima y, para tal objeto, sugiere indicar que "Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si al menos la mitad más uno de los trabajadores ...".

La Comisión Conjunta acordó referirse a "si más de la mitad".

10.- Artículo 342.-

El señor Secretario de Legislación estima que en el inciso final de este artículo sería preferible evitar cualquier duda, expresando: "... el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.".

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Se acogió la proposición del señor Secretario de Legislación y se incorporó la palabra "involucrados".

11.- Artículo 345.-

El señor Secretario de Legislación propone que en el inciso segundo se reemplace la palabra "imposiciones" por "cotizaciones de seguridad social" y de la expresión "instituto" por "organismo", por razones de precisión y a fin de dejar aclarado que el precepto comprende el sistema de A.F.P.

La Comisión Conjunta acordó sustituir la frase "las imposiciones al respectivo instituto previsional" por "las imposiciones o cotizaciones al respectivo organismo o entidad de previsión o de seguridad social".

12.- Artículo 381.

Señala el señor Secretario de Legislación que los artículos 374, letra e) y 379 entregan al acuerdo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral la eliminación de los árbitros de la nómina respectiva. Por razón de jerarquía normativa, ello debería hacerse mediante decreto supremo, toda vez que así son designados, según el artículo 367.

Al efecto, propone sustituir en el inciso primero del artículo 381 la frase "una publicación" por "decreto supremo publicado".

Se rechazó la sugerencia planteada y se mantuvo la redacción propuesta por la Comisión Conjunta, toda vez que en la oportunidad en que se analizó la norma se tuvo presente que la cesación del cargo de arbitro puede producirse en forma automática, sin que se requiera decreto supremo y, por otra parte, se estimó que en la publicación no debe hacerse mención de la causa de cesación y un decreto supremo podía contenerla.

13.- Artículo 392.

Señala el señor Secretario de Legislación que este artículo contempla la regla general sobre el Juez del Trabajo competente. Estima que podrían surgir dificultades de interpretación en relación con lo dispuesto en el artículo 359, que contempla una norma especial en lo que respecta a negociación colectiva, ya que ambos artículos contienen referencias a excepciones legales.

Por tal motivo, sugiere reemplazar la frase final de este artículo 392 por otra que diga: sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 359 y en otras disposiciones legales especiales..".

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Se rechazó la proposición y se mantuvo el texto propuesto por la Comisión Conjunta en atención a que se consideró que la norma era clara y que cualquier modificación que se le introdujera implicaría una consulta a la Excmá. Corte Suprema, con el eventual atraso en el despacho de la iniciativa.

14.- Artículo 448.

En relación con esta norma, el señor Secretario de Legislación señala que el Título que la precede y los incisos tercero, cuarto y quinto hablan de "multas", en tanto que los incisos primero y segundo de "sanciones". Convendría uniformar los términos, utilizando la expresión "sanciones".

También expresa que el referido título alude a infracciones a "leyes" sociales, mientras que, por su parte, el inciso primero regula también las infracciones a la "reglamentación". Por razones de concordancia, y para el caso de que se acoja la observación de la letra a) precedente, se propone sustituir la denominación del Título por "DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A LAS LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES".

Asimismo sugiere que en el inciso tercero, debería cambiarse la frase "los Servicios del Trabajo" por "Dirección del Trabajo".

En el mismo inciso manifiesta que debe decirse "Carabineros de Chile" y no "Cuerpo de Carabineros".

Finalmente en relación con Carabineros, señala que además se aprecia una disparidad con la normativa del propio Código sobre notificación judicial. De acuerdo con los artículos 400 y 433, letra b), el Tribunal requiere resolución fundada para, excepcionalmente, encomendar notificaciones por medio de Carabineros. En cambio, tratándose de resoluciones administrativas, esta norma impone la obligación de efectuar notificaciones indistintamente a Carabineros y a los Inspectores del Trabajo.

Expresa que si se desea un tratamiento similar, podría intercalarse también la expresión "excepcionalmente" en este inciso.

La Comisión Conjunta acogió la modificación al título que pasó a denominarse "De las sanciones por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes".

Asimismo, se sustituyó en el inciso primero del artículo 448 la expresión "Las sanciones por infracción a la legislación y reglamentación sociales" por "Las sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y de seguridad social como a sus reglamentos", con el objeto de clarificar la norma.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Finalmente, se sustituyeron en el inciso tercero las expresiones "Servicios del Trabajo" por "Dirección del Trabajo" y "Cuerpo de Carabineros" por "Carabineros de Chile".

15.- Por último el señor Secretario de Legislación esboza algunas observaciones meramente formales como es el caso de los artículos 226 y 228 en que señala que la referencia debería hacerse al "capítulo" y no al "título" como lo propone el proyecto.

Al respecto, la Comisión Conjunta acordó rechazar esta sugerencia en atención a que la legislación vigente abarca las mismas disposiciones contenidas en el "título" propuesto por la Comisión.

Por otra parte se acogió la proposición del señor Secretario de Legislación en cuanto a que en el artículo 354 letra d), la referencia debe hacerse a los artículos 345 y 350, en vez de 463 y 468.

## II.- Respecto de las observaciones formales planteadas por el Ministerio del Trabajo.

En relación con estas observaciones cabe señalar que el texto definitivo que envió la Secretaría de Legislación al señor Ministro del Trabajo, no corresponde al despachado por la Comisión Conjunta por informe N° 4 de 27 de abril de 1987, por lo menos en lo que se refiere a los artículos 259, 276, 362 y 364, toda vez que respecto de las citadas normas, el Ministerio del Trabajo destacó errores formales que el proyecto enviado a la H. Junta de Gobierno por el señor Presidente de la Segunda Comisión Legislativa no contiene.

Las demás observaciones formales planteadas por el Ministerio del Trabajo fueron acogidas por la Comisión Conjunta y se refieren a lo siguiente:

- 1.- En el artículo 194, inciso segundo, se corrigió la palabra "subsidiariamente";
- 2.- En el artículo 201, letra d) inciso tercero se sustituyó la frase "ingeniería y que rijan" por "ingeniería y que se rijan";
- 3.- En los artículos 221, N° 6 y 223 inciso segundo, se colocó diéresis a la palabra "antigüedad";
- 4.- En el artículo 260 inciso primero se sustituyó la cita al artículo "358" por "258";
- 5.- En el inciso final del artículo 338, se corrigió la palabra "empleador":

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

6.- En el artículo 343, inciso quinto se agregaron los números 3 y 4 del artículo 283, toda vez que los trabajadores a que se refieren estos números tampoco deben verse afectados por el lock-out, y

7.- Se sustituyó la redacción del inciso primero del artículo 360 por la siguiente:

"La reclamación a que se refiere el artículo 351 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano."

Por otra parte, la Comisión Conjunta efectuó correcciones formales a los siguientes artículos:

Artículo 44.- En su inciso segundo se sustituyó la palabra "hiciera" por "hiciera".

Artículo 206 N° 6. Se agregó la expresión "de accidentes" entre las palabras "riesgos" y "del trabajo".

Artículo 230.- Se sustituyó la palabra "corresponderle" por "corresponderles".

Artículo 407.- Se sustituyó la palabra "procedimientos" por "procedimiento".

Artículo 420.- Se modificó la redacción del inciso segundo con el objeto de dejar claramente establecido que los dos artículos a que se refiere la norma pertenecen al Código de Procedimiento Civil.

Artículo 2°.- Se eliminó en su inciso segundo la expresión "No obstante".

Finalmente, la Comisión Conjunta efectuó algunas modificaciones a la puntuación del proyecto y otras correcciones de carácter formal, como es el caso de todos los artículos que se refieren a plazos de días, en que se unificó la redacción de estas normas utilizando la palabra "contados" y no "contado" como figura en algunos artículos, ya que si bien es cierto que ambas expresiones pueden usarse indistintamente, se estima de mayor propiedad utilizar el plural, toda vez que son los días los que se cuentan.

En consecuencia, la Comisión Conjunta propone a la H. Junta de Gobierno **aprobar el proyecto de ley** que se adjunta al presente informe el que será relatado por el miembro de la Segunda Comisión Legislativa don Jaime Illanes Edwards.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA



FERNANDO MATTHEI AUBEL  
General del Aire

Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea  
Miembro de la Junta de Gobierno  
Presidente de la II Comisión Legislativa

Distribución:

- Secretaría de Legislación
- Archivo.

LEY N°

**APRUEBA CODIGO DEL TRABAJO.**

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

**PROYECTO DE LEY:**

**Artículo 1°.-** Apruébase como Código del Trabajo siguiente texto:

"TITULO PRELIMINAR

**Artículo 1.-** Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

**Artículo 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.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

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.

**Artículo 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;
- b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo,
- c) trabajador independiente: aquél que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

**Artículo 5.-** Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

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

**Artículo 6°.-** El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

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

El contrato es colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurren a su celebración.

**LIBRO I****DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL**TITULO IDEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## CAPITULO I

## NORMAS GENERALES

**Artículo 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.

**Artículo 8°.-** Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

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

**Artículo 9°.-** El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de cinco unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

6.- plazo del contrato, y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

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

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

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

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. 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.

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

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

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

## CAPITULO II

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

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

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

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

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

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

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

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

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

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

**Artículo 15.-** Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición:

- a) las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;
- c) las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y
- d) las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.

**Artículo 16.-** Queda prohibido el trabajo de menores de veintiún años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

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

**Artículo 17.-** En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

**Artículo 18.-** Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

**Artículo 19.-** Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecuten entre las veintidós y

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

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

## CAPITULO III

## DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 20.-** 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.

**Artículo 21.-** Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

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

## CAPITULO IV

## DE LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 22.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

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

Párrafo 1°

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Jornada ordinaria de trabajo

**Artículo 23.-** La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

**Artículo 24.-** El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 23, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias.

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

**Artículo 25.-** -La jornada ordinaria de trabajo del personal de chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana será de ciento noventa y dos horas mensuales.

Asimismo, esta jornada máxima se aplicará al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Cuando los chóferes de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta una jornada de doce o más horas, deberán tener un descanso mínimo de ocho horas. En ningún caso, el chofer podrá manejar más de cinco horas continuas.

**Artículo 26.-** Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 23 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a las que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones a los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, telex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio del mismo

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Director, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Del mismo modo, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñe en estos establecimientos, se sujetará a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo.

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

**Artículo 27.-** El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 23 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 37.

**Artículo 28.-** Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Párrafo 2°

Horas Extraordinarias

**Artículo 29.-** Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

**Artículo 30.-** En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 31.-** Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

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

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

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

**Artículo 32.-** Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

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

Párrafo 3°

Descanso dentro de la jornada

**Artículo 33.-** La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 30.

Párrafo 4°

Descanso Semanal



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 34.-** Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 12 de mayo de cada año. Este día será feriado.

**Artículo 35.-** El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

**Artículo 36.-** Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 451.

**Artículo 37.-** 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;
2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. en las obras o labores que por su naturaleza no pueden 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, y
7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

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

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, 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 31.

Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

**Artículo 38.-** 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.

**Artículo 39.-** 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.

## CAPITULO V

## DE LAS REMUNERACIONES

**Artículo 40.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 159 y 160 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

Artículo 41 - Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

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

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

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

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

**Artículo 42.-** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 43.-** La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

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

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

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicable a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, caso en que se estará a la remuneración que libremente convengan las partes.

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

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

**Artículo 44.-** El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos.

Si la remuneración estuviere constituida por un sueldo base diario y trato u otra remuneración diaria que la hiciere variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos sólo respecto al sueldo base diario. Si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

Para gozar del derecho que establecen los incisos primero y segundo de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario.

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 34.

No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo.

**Artículo 45.-** Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

**Artículo 46.-** Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 47.-** 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; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

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 ratificaciones.

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.

**Artículo 48.-** 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.

**Artículo 49 -** 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 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

**Artículo 50.-** En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

**Artículo 51.-** Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

**Artículo 52.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

## CAPITULO VI

## DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES

**Artículo 53.-** Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

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

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

**Artículo 54.-** Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

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

**Artículo 55.-** 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.

**Artículo 56.-** 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 el 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.

**Artículo 57.-** 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, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

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

Artículo 58.- En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

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

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

**Artículo 59.-** En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

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

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

**Artículo 60.-** 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 correspondan 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones los sueldos, sobresueldos, comisiones, participación en la utilidades, gratificaciones legales y cualquier otro estipendio que perciban los trabajadores como contraprestación de su trabajo.

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

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

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

**Artículo 61.-** Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

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

**Artículo 62.-** 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.

**Artículo 63.-** El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederá esta responsabilidad subsidiaria cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

**Artículo 64.-** Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

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

## CAPITULO VII

## DEL FERIADO ANUAL

**Artículo 65.-** Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

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

**Artículo 66.-** Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, 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.

**Artículo 67.-** En las empresas que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

**Artículo 68.-** El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 66, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 69.-** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

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

**Artículo 70.-** Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

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

**Artículo 71.-** 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.

**Artículo 72.-** El feriado establecido en el artículo 65 no podrá compensarse en dinero.

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

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

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 66, 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 70.

**Artículo 73.-** No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

**Artículo 74.-** Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

**Artículo 75.-** Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

## TITULO II

## DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

**Artículo 76.-** Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

## CAPITULO I

## DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 77.-** 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.

**Artículo 78.-** Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

**Artículo 79 -** 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.

**Artículo 80.-** La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 43 y será libremente convenida por las partes.

**Artículo 81.-** En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 82.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

**Artículo 83.-** 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.

**Artículo 84.-** El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

**Artículo 85.-** Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 451.

## CAPITULO II

## DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

**Artículo 86.-** Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

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

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

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

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

**Artículo 87.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

**Artículo 88.-** 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.

**Artículo 89.-** 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 37.

**Artículo 90.-** La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

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

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

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especies 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,

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

**Artículo 91.-** En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

## CAPITULO III

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

## Párrafo 1°

## Normas Generales

**Artículo 92.-** 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.

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.

**Artículo 93.-** La gente de mar, para desempeñarse a bordo, deberá estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, de acuerdo a normas reglamentarias que permitan calificar los conocimientos e idoneidad profesional del interesado. Los documentos mencionados en este inciso se otorgarán a toda persona que los solicite y que reúna los requisitos reglamentarios.

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

## Párrafo 2°

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 94.-** El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.

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

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

**Artículo 95.-** Los hombres de mar contratados para el servicio de una nave constituyen su dotación.

**Artículo 96.-** Las disposiciones de este párrafo comprenden a los tripulantes de sexo femenino que, con sujeción a los reglamentos marítimos, se desempeñan a bordo.

**Artículo 97.-** 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.

**Artículo 98.-** En caso de fuerza mayor, que sólo el capitán podrá apreciar, la dotación estará obligada a efectuar otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 97 sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12.

**Artículo 99.-** Es empleador, para los efectos de este párrafo, todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional.

**Artículo 100.-** El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar:

- a) nombre y matrícula de la nave o naves;
- b) asignaciones y viáticos que se pactaren, y

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

c) puerto donde el contratado debe ser restituido.

**Artículo 101.-** 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.

**Artículo 102.-** 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.

**Artículo 103.-** 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 30.

**Artículo 104.-** El armador, directamente o por intermedio del capitán, hará la distribución de las jornadas de que trata el artículo anterior.

**Artículo 105.-** La disposición del artículo 103 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.

**Artículo 106.-** No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas.

**Artículo 107.-** 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.

**Artículo 108.-** El descanso dominical que se establece por el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave.

El reglamento del trabajo a bordo establecerá los descansos y permisos compensadores a que, sin perjuicio del servicio urgente de la nave, tendrá derecho el personal que en la mar o en puerto no hubiere disfrutado del descanso semanal prescrito.

**Artículo 109.-** 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 deben 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.

**Artículo 110.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

**Artículo 111.-** 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.

**Artículo 112.-** El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.

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

**Artículo 113.-** El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere, este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario.

**Artículo 114.-** No dan derecho a remuneración por sobretiempo las horas de trabajo extraordinario que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

a) cuando la seguridad de la nave, de las personas embarcadas o del cargamento, esté en peligro, sea por neblina, mal tiempo, naufragio o incendio, o por otras causas consideradas como fuerza mayor;

b) cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera, para evitar la pérdida de vidas humanas; salvo que por el servicio prestado se obtenga la correlativa indemnización, y

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 115.-** 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.

**Artículo 116.-** Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 117.-** 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.

**Artículo 118.-** 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.

**Artículo 119.-** 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.

**Artículo 120.-** 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.

**Artículo 121.-** 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,

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 60.

**Artículo 122.-** 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.

**Artículo 123.-** 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 las cajas o sistemas de previsión a que el enfermo se encuentre afecto.

Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador y una vez retornado el enfermo al puerto de origen, caducará de hecho el contrato, sin derecho a indemnización, 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.

**Artículo 124.-** 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.

**Artículo 125.-** Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

**Artículo 126.-** 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 un viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

**Artículo 127.-** Las disposiciones de los párrafos 1° y 2° de este capítulo 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.

**Artículo 128.-** No se aplicarán las disposiciones de los párrafos 1° y 2° de este capítulo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

**Artículo 129.-** El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 149 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

Párrafo 3°

Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

**Artículo 130.-** 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.

**Artículo 131.-** 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.

**Artículo 132.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional.

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

**Artículo 133.-** 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, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 139. 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 sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre un empleador y trabajadores portuarios, o de un acuerdo sobre la misma materia convenido entre aquél y uno o más sindicatos de trabajadores transitorios, en virtud de lo dispuesto en la letra d) del artículo 201.

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

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

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

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;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

d) si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa, pagará al trabajador un recargo de un 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.

**Artículo 134.-** 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.

**Artículo 135.-** 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.

**Artículo 136.-** 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.

**Artículo 137.-** 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.

**Artículo 138.-** El acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo que celebre el empleador con un sindicato de trabajadores transitorios en conformidad con la letra d) del artículo 201, deberá ser suscrito por la directiva sindical y contemplar, además de las remuneraciones que se convengan, un sistema de aviso que permita al trabajador tener conocimiento anticipado de su acceso al puesto de trabajo.

El empleador podrá celebrar directamente con un grupo de trabajadores un convenio con los mismos objetos previstos en el inciso anterior. En este caso, el convenio será suscrito por todos ellos.

**Artículo 139.-** Para el solo efecto de fiscalizar los contratos individuales a que dé origen, el empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

correspondiente una copia del convenio o acuerdo y de sus anexos, si los hubiere, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 93, el empleador deberá remitir, dentro del plazo establecido en el inciso anterior, una copia de ese convenio o acuerdo a la autoridad marítima. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga el nombre de los trabajadores que contrate para la ejecución de un mismo turno.

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

**Artículo 140.-** 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.

**Artículo 141.-** La infracción a lo dispuesto en el artículo 132 se sancionará con una multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

## CAPITULO IV

## DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

**Artículo 142.-** Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

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

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

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

**Artículo 143.-** 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.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 144.-** 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.

**Artículo 145.-** Los trabajadores de casa particular no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias.

**Artículo 146.-** Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

**Artículo 147.-** La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

**Artículo 148.-** En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

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

## TITULO III

## DEL REGLAMENTO INTERNO

**Artículo 149.-** Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

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

**Artículo 150.-** El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 151.-** Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo anterior 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.

**Artículo 152.-** Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores quince días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.

**Artículo 153.-** 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.

## TITULO IV

## DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

**Artículo 154.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

## TITULO V

## DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 155.-** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) mutuo acuerdo de las partes;
- b) vencimiento del plazo convenido; pero, la duración del contrato de plazo fijo 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;
- c) conclusión del trabajo o servicio que dió origen al contrato;
- d) muerte del trabajador;
- e) caso fortuito o fuerza mayor;
- f) desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, y
- g) caducidad, en los casos de los artículos 156 y 157.

El desahucio dado por el trabajador que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Esta norma se aplicará también en el caso en que el contrato termine por la causal indicada en la letra a) de este artículo.

La formalidad establecida en el inciso anterior se aplicará a los finiquitos.

No tendrá lugar lo dispuesto en los dos incisos precedentes en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

Para los efectos de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo 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.

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

**Artículo 156.-** El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

1a. falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

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

3a. 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;

4a. 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, y

5a. incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 157.-** Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva, para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1a. comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2a. atentado contra los bienes situados en las empresas;

3a. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4a. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

5a. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y

6a. comisión de un delito establecido en la ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la ley N° 17.798, sobre Control de Armas.

**Artículo 158.-** Cuando el empleador pusiere término al contrato por aplicación de las causales previstas en las letras c) y e) del artículo 155 o por las de los artículos 156 y 157, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

En los casos a que se refiere el inciso precedente, y en el contemplado en la letra f) del artículo 155, el empleador deberá, además, informar al trabajador en la comunicación de término de contrato acerca del estado en que se encuentran sus imposiciones previsionales. La falta o falsedad de esta información no afectará a la validez de la terminación del contrato, sin perjuicio de la aplicación de la multa prevista en el artículo 451.

**Artículo 159.-** Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad a la letra f) del artículo 155), deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 ciento cincuenta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) del artículo 155. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de la terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

**Artículo 160.-** La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad.

Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato.

Si se hubiere pagado anticipadamente esta indemnización, al término del contrato se calculará la diferencia que pudiere existir, deduciendo de los días que determinen la indemnización total a que tenga derecho el trabajador aquellos que hubieren sido objeto de los anticipos. Esta diferencia se pagará de acuerdo al valor de la última remuneración vigente a la fecha de terminación del contrato.

**Artículo 161.-** La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 159 será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concorra el empleador total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales.

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

**Artículo 162.-** El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales referidas en los artículos 155, 156 y 157, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado dentro del plazo de treinta días hábiles, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f), y 159. Si así se estableciere, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Si el contrato de trabajo terminare por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del artículo 155 y no se pagaren al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal en el plazo señalado en el inciso anterior, para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial.

Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en los artículos 156 y 157, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de la indemnización establecida en el artículo 159.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refieren los artículos 156, 157 y 158 en la forma y oportunidades en ellos señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio dado por éste.

Si el empleador invocare maliciosamente la causal establecida en el número 1 del artículo 156 o alguna de las causales a que se refiere el artículo 157, deberá indemnizar los perjuicios que ello irroque al trabajador. El monto de esta indemnización será evaluado incidentalmente por el tribunal que conoce la causa de terminación del contrato, y ella será compatible con las que establecen los artículos 155, letra f), y 159.

Artículo 163.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f) y 159, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies valuadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

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

**Artículo 164.-** Las indemnizaciones se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el mes 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.

Si la indemnización fuere declarada por sentencia firme, el empleador deberá pagar, además, una multa a beneficio fiscal equivalente al veinte por ciento del



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

total que arroje la indemnización previamente reajustada y alimentada con sus intereses, en el caso de que en la misma sentencia se declare que el despido fue arbitrario, entendiéndose por tal aquel que el tribunal estime que careció de motivo plausible respecto de la aplicación de la causal invocada o cuando se retardare sin justo motivo el pago de lo debido. El pago de la multa deberá acreditarse ante el tribunal dentro de quinto día hábil.

Con todo, deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada más un recargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

**Artículo 165.-** 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, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en las letras b) y c) del artículo 155 y en el artículo 156.

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.

Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 157, no operarán los fueros que establecen las leyes y, consecuentemente, no regirá lo dispuesto en este artículo.

Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno.

## TITULO VI

## DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

**Artículo 166.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 167.-** 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.

**Artículo 168.-** Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

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

**Artículo 169.-** Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entrapen 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.

**Artículo 170 -** 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.

## LIBRO II

## DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

**Artículo 171.-** El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

**Artículo 172.-** El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 171

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 173.-** Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

**Artículo 174.-** 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.

**Artículo 175.-** 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.

**Artículo 176.-** Las disposiciones de los dos artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.

**Artículo 177.-** 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 podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

**Artículo 178.-** 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.

**Artículo 179.-** 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.

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 39.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

## TITULO II

## DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

**Artículo 180.-** La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

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

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

**Artículo 181.-** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

**Artículo 182.-** 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<sup>1</sup> 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

**Artículo 183.-** Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 181, 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.

**Artículo 184.-** La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 181, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 182, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

**Artículo 185.-** Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su 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.

**Artículo 186.-** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 165.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 165, 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, 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.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 181 y 182, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 184 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular.

**Artículo 187.-** Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

**Artículo 188.-** Los establecimientos 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.

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

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

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 aquéllas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El permiso a que se refiere el artículo 191 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

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

**Artículo 189.-** Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

**Artículo 190.-** El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

**Artículo 191.-** Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

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

**Artículo 192.-** Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante este organismo las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 186.

**Artículo 193.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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

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

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

## TITULO III

## DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL

## TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

**Artículo 194.-** El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744.

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

**Artículo 195.-** 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.

**Artículo 196.-** El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho de repetir contra el empleador.

## LIBRO III

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

## TITULO I

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 197.-** Reconócese 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.

**Artículo 198.-** Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas en la forma que prescribe este título y establezcan los respectivos estatutos, siempre que estas organizaciones de mayor grado se hayan constituido conforme a lo dispuesto en este título o se hayan ajustado a las disposiciones de éste.

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores y afiliarse a ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Artículo 199.- Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores a que alude el artículo 197, que cumplan los requisitos que establezcan este título y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse.

La afiliación es voluntaria. 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. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una confederación, ni una federación a más de una confederación.

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.

**Artículo 200.-** 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

**Artículo 201.-** Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;

b) sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos;

c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;

d) sindicato de trabajadores transitorios. Esta clase de sindicato tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores. Los acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Los sindicatos a que se refiere esta letra sólo pueden agrupar a los trabajadores embarcados o gente de mar, o a los trabajadores portuarios, o a los trabajadores de la construcción, o a los artistas.

Para los efectos señalados en esta letra d), se entiende por trabajador de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería y que se rijan por la ley laboral común. Asimismo, se entiende por artista a los trabajadores actores de teatro, radio, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquesta, apuntadores, folcloristas, traspuntos y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Los trabajadores a que se refiere esta letra podrán constituir sindicatos de trabajadores transitorios y afiliarse o mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Lo dispuesto en esta letra se entiende sin perjuicio del derecho de estos trabajadores de ejercer las demás posibilidades de sindicación que señala este artículo y de aplicarse en este último caso las incompatibilidades a que se refiere el artículo 199.

**Artículo 202.-** En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta seis meses después de haber dejado de prestar servicios.

**Artículo 203.-** Este título no será aplicable a los funcionarios de las empresas del Estado dependiente del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.

**Artículo 204.-** Para los efectos de este título, serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

**Artículo 205.-** 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.

**Artículo 206.-** Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

- 1.- representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;
- 2.- canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- 3.- velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo," denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;
- 4.- prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- 5.- promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

6.- propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios, y

7.- constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresa tendrán derecho a negociar colectivamente.

**Artículo 207.-** Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

## CAPITULO II

## DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

**Artículo 208.-** Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

**Artículo 209.-** 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 agrícola 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 los diversos incisos del artículo siguiente.

Artículo 210.- Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Con todo, en las empresas en que laboren menos de veinticinco trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

**Artículo 211.-** Para constituir un sindicato de los referidos en la letra b) del artículo 201, se requiere del concurso de setenta y cinco trabajadores. Tratándose de los sindicatos indicados en las letras c) y d) del citado artículo, se requerirán veinticinco trabajadores.

**Artículo 212.-** La constitución de los sindicatos se efectuará en asamblea de trabajadores que reúna los quórum a que se refieren los artículos 210 y 211 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea 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.

**Artículo 213.-** 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 que 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.

**Artículo 214.-** 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 213. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este título.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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. Sin embargo, si estimare que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se ajusta a derecho, podrá reclamar de él ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, dentro del mismo plazo.

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 sindicato afectado no subsanare los defectos de constitución o no conformare sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo y no reclamare de ellas dentro del plazo a que se refiere el inciso tercero del presente artículo, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. Igual efecto producirá la resolución judicial que rechace el reclamo, la que deberá ser comunicada a la Dirección del Trabajo para que cancele la inscripción en el registro correspondiente.

**Artículo 215.-** Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero a que se refiere el artículo 229.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva- dentro del plazo establecido en el artículo 213.

**Artículo 216.-** El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada.

## CAPITULO III

## DE LOS ESTATUTOS

**Artículo 217.-** El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

**Artículo 218.-** La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

**Artículo 219.-** La reforma de los estatutos se hará ante un ministro de fe, en asamblea extraordinaria citada especialmente al efecto, con una anticipación no inferior a dos días hábiles. Dos copias de aquélla, debidamente autorizadas por el ministro de fe, deberán acompañarse a la Inspección respectiva dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea.

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 y se regirá, además, por lo dispuesto en los artículos 214 y 217, en lo que corresponda.

Si no se acompañaren las copias a que se refiere el inciso primero dentro de plazo, no se subsanaren oportunamente las objeciones formuladas por la Dirección del Trabajo, o se rechazare por sentencia judicial el reclamo interpuesto por el sindicato, la reforma de estatutos quedará sin efecto.

## CAPITULO IV

## DEL DIRECTORIO

**Artículo 220.-** Los sindicatos serán dirigidos por un directorio compuesto de tres personas, si tuvieren de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; de cinco personas, si los afiliados fueren de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve, y de siete personas, cuando cuenten con mil o más asociados.

Sin embargo, en aquellas empresas que tengan menos de veinticinco trabajadores, los sindicatos serán dirigidos sólo por uno de sus miembros, en calidad de presidente, el que tendrá todas las facultades que este título reconoce al directorio sindical. En caso de incapacidad o inhabilidad sobrevinientes será reemplazado en la forma que indiquen los respectivos estatutos.

En los sindicatos interempresas, la designación de directores no podrá recaer en más de un trabajador de una empresa. Si el número de directores fuere

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

superior al de empresas, se considerará la designación de uno por cada empresa, existiendo libertad para la designación de los restantes.

La alteración en el número de los afiliados a un sindicato, o en el número de trabajadores de la empresa, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en los incisos primero y segundo para la siguiente 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.

Este delegado deberá reunir los requisitos que establece el artículo 221 y no se aplicarán, a su respecto, las disposiciones de los artículos 229, 237, 238 y 239.

**Artículo 221.-** Para ser director sindical, se requiere:

- 1.- ser mayor de veintiún años de edad;
- 2.- ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país;
- 3.- no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical;
- 4.- saber leer y escribir;
- 5.- no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes;
- 6.- tener la antigüedad, como socio del sindicato, que señalen sus estatutos, la que no podrá ser inferior a seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor, y
- 7.- en los sindicatos de empresa se requerirá, además, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades, y si no hubiere alguno de éstos, o no en número bastante para llenar todos los cargos del directorio, podrá ser director cualquier socio del sindicato que cumpla con los requisitos señalados en los números anteriores.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 222.-** La mujer casada podrá intervenir en la administración y dirección de los sindicatos, para lo cual no requerirá de autorización alguna.

**Artículo 223.-** Para las elecciones de directorio sindical serán considerados candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos que este título establece para ser director, y serán válidos todos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan-obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un trabajador que no cumpliera los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 214. Lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

**Artículo 224.-** En el caso del sindicato de empresa, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales en él, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 229 desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su realización. Esta comunicación deberá darse al empleador con una anticipación no superior a quince días contados desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de las elecciones a que se refiere el inciso primero del artículo 236.

**Artículo 225.-** 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 212.

**Artículo 226.-** No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en este título, cuando se trate de sindicatos constituidos en empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

**Artículo 227.-** Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 212.

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres, y si se eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 220.

**Artículo 228.-** Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 232 y de los demás casos en que deban cesar en el cargo por determinación del tribunal competente de conformidad a este título.

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.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

**Artículo 229.-** Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 165, 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 271, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

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.

**Artículo 230.-** Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en alguno de los hechos descritos en el artículo 157 serán sancionados con la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 231.-** El directorio elegirá de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 220.

**Artículo 232.-** Los trabajadores afiliados al sindicato tienen el derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

**Artículo 233.-** Los miembros de un sindicato que hubieren estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produzca dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.

**Artículo 234.-** Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán en una misma oportunidad.

**Artículo 235.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 236.-** Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

**Artículo 237.-** Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo, los que no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director.

Sin embargo, en los sindicatos que agrupen doscientos cincuenta o más afiliados, los permisos serán hasta de seis horas por cada director.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, 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 las que se refieren los incisos primero y segundo.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos de trabajo, los que en caso alguno podrán alterar las normas señaladas en los incisos primero y segundo.

**Artículo 238.-** Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales sin goce de remuneraciones:

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Será aplicable en este caso lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 264, y

b) podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagadas por la respectiva organización sindical.

**Artículo 239.-** Sin perjuicio de 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. En tal caso, las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes al empleador serán de cargo del respectivo sindicato.

**Artículo 240.-** El pago de remuneraciones e imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 238 y 239, no podrá ser objeto de negociación colectiva, ni de ningún tipo de convenio o contrato individual o colectivo.

El tiempo empleado en conformidad a los artículos 237, 238 y 239 se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

## CAPITULO V

## DE LAS ASAMBLEAS

**Artículo 241--** Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos, y serán citadas por el presidente o el secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 242.-** Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento a lo menos de los afiliados a la organización sindical.

**Artículo 243.-** Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que el capitán, como ministro de fe, 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.

## CAPITULO VI

## DEL PATRIMONIO SINDICAL

**Artículo 244.-** 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 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, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 245.-** Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases a cualquier título, incluso documentos financieros del Estado o con la garantía de éste, y ni aún en caso de disolución, podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

**Artículo 246.-** Al directorio 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.

**Artículo 247.-** Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.

Asimismo, no podrán contratar o recibir estos financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Los directores responsables de la recepción de los financiamientos a que se refieren los incisos anteriores cesarán en el cargo y serán, además, sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores sindicales por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicadas por el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquiera persona.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato deberá reembolsar lo percibido indebidamente, respondiendo solidariamente de dicho reembolso los directores comprometidos en la recepción indebida.

La empresa o persona que infrinja la prohibición establecida en el inciso primero y las personas o entidades que hagan posible o faciliten los medios para infringir la prohibición del inciso segundo, serán sancionadas con multa ascendente al duplo del monto correspondiente al financiamiento indebido. Del entero de esta multa responderán solidariamente el sindicato y los directores comprometidos en la infracción.

La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se regirán por las disposiciones del título II del libro V de este Código.

**Artículo 248.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 249.-** Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 250.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

**Artículo 250.-** En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior integro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

- a) cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o
- b) cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los cinco días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas devengarán, además, un interés penal del tres por ciento mensual sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso primero deberá ser citada para este efecto con dos días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunique al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe, y la nómina de los asociados al sindicato.

En los casos de los sindicatos interempresas y de trabajadores transitorios, el descuento de las cotizaciones procederá siempre que el trabajador autorice por escrito al empleador para efectuarlo.

Deberá procederse a renovar o a conceder la autorización o acuerdo a que se refieren los incisos precedentes, y en la forma indicada en ellos, toda vez que



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

haya cualquier cambio en el monto de la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias.

El empleador no podrá alterar los descuentos de las cotizaciones, si no se diere cumplimiento a lo dispuesto en el presente inciso.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

**Artículo 251.-** 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 de la localidad.

La obligación establecida en el inciso precedente no regirá respecto de los sindicatos a que se refiere el inciso final del artículo 210.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

**Artículo 252.-** Los sindicatos que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Los sindicatos que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance ni requerirán firma de contador.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

**Artículo 253.-** Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 276.

Las irregularidades que detectare la Dirección del Trabajo en la fiscalización de las organizaciones sindicales deberá ponerse en conocimiento del respectivo directorio sindical, el cual tendrá un plazo no inferior a treinta días para corregirlas, bajo apercibimiento de ser sancionado en la forma indicada en el artículo 276.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria. La Dirección del Trabajo podrá disponer, una vez al año y por resolución fundada, que en los sindicatos que afilien a más de doscientos cincuenta trabajadores se practique, una auditoría externa. Esta auditoría se efectuará con cargo al presupuesto de aquélla.

Ordenada la auditoría externa y mientras ésta se encuentre pendiente, el Director del Trabajo podrá disponer la congelación de los fondos de la respectiva organización y condicionar sus gastos y las obligaciones de pago a que se comprometa a la autorización previa de la Inspección del Trabajo, la que sólo podrá autorizarlos cuando tengan el carácter de ordinarios de funcionamiento.

La medida a que se refiere el inciso anterior no podrá extenderse por un lapso superior al de duración de la auditoría, ni exceder, en ningún caso, de sesenta días.

**Artículo 254.-** La inversión de los fondos sindicales sólo podrá destinarse a los fines previstos en los estatutos.

## CAPITULO VII

## DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

**Artículo 255.-** Constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, que se organiza de conformidad a este título con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de:

- a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines;
- b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y
- c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 256.-** Constituye una confederación la unión de veinte o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a este título y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

**Artículo 257.-** Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo de trabajo.

**Artículo 258.-** La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con dos 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 mayor grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación y, en caso de estarlo, la individualización de ésta.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de mayor 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 214.

**Artículo 259.-** Los sindicatos podrán aportar a las federaciones y confederaciones las cuotas que establezcan los respectivos estatutos de éstas.

Los acuerdos de las federaciones y confederaciones para aumentar la cuota que deban pagar los sindicatos afiliados, surtirán efecto respecto de cada uno, una vez que las respectivas asambleas de base lo aprueben.

Las federaciones o confederaciones que reciban aportes indebidos, deberán reembolsarlos al sindicato respectivo reajustados 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 se

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

hubieren percibido y el precedente a aquel en que efectivamente se reembolsaren. De esta obligación responderán solidariamente los directores de dichas federaciones o confederaciones.

**Artículo 260.-** 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 bases, los que se pronunciarán conforme al artículo 258.

La reforma de los estatutos de federaciones y confederaciones deberá ser tratada en asamblea extraordinaria y acordada por la mayoría absoluta de las organizaciones afiliadas, en votación secreta ante un ministro de fe, en la que las directivas de las organizaciones afiliadas dispondrán de un voto.

Artículo 261.- Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, por las normas generales que les sean aplicables a las organizaciones sindicales y particularmente por los artículos 212, 213, 214, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 225, 228, 230, 232, 234, 236, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 251, 253, 254, 271, 272, 273, y 274, en lo que corresponda.

**Artículo 262.-** El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

**Artículo 263.-** Para ser elegido director de federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Los estatutos resolverán si las funciones de director de la organización son compatibles o incompatibles con las de director de la organización afiliada. En caso de incompatibilidad, el afectado deberá optar por uno de los cargos y la federación o confederación respectiva pagará, en su caso, las remuneraciones del director y las cotizaciones previsionales que hubieren sido de cargo del empleador.

Si a causa de dicha incompatibilidad el director de una federación o confederación perdiera su calidad de director del sindicato base, podrá, no obstante, optar a reelección indefinidamente en la respectiva federación o confederación, según el caso.

**Artículo 264.-** Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 237, aumentados a seis horas semanales.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de una federación o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un mes después, conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Artículo 265.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que corresponda a la comisión revisora de cuentas que deberán contemplar los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá exigir una vez al año se practique una auditoría externa a costa de la respectiva federación o confederación.

## CAPITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

**Artículo 266.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

- a) el que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores 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;
- b) el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;
- c) el que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

d) el que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones, y

e) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

**Artículo 267.-** Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurren especialmente en esta infracción:

a) el que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) el que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicios, 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, y

d) el que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

**Artículo 268.-** Incurren también 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

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

b) los que física o moralmente entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

**Artículo 269.-** Las infracciones señaladas en los artículos 266, 267 y 268, serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el título I del Libro V de este Código, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

**Artículo 270.-** Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 266, 267 y 268 configuren faltas, simples delitos o crímenes. En estos casos el hecho de ser empleador o dirigente sindical constituirá agravante de la responsabilidad criminal.

## CAPITULO IX

## DE LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

**Artículo 271.-** La disolución del sindicato podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de sus socios o por un empleador, y se producirá:

- a) por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 232;
- b) por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos;
- c) por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
- d) por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente;
- e) por haber estado en receso durante un período superior a un año, y
- f) por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 272.-** En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

**Artículo 273.-** La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de quince días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quien estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato 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 disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

**Artículo 274.-** La resolución judicial que establezca la disolución de un sindicato, 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, el sindicato se reputará existente.

En todo documento que emane de un sindicato en liquidación, se indicará esta circunstancia.

## CAPITULO X

## DE LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 275.-** Los sindicatos, federaciones y confederaciones estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

**Artículo 276.-** Las infracciones a este título que no tengan señalada una sanción especial, se penarán con multa a beneficio fiscal de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el título II del libro V de este Código.

Los directores responderán personalmente del pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

**Artículo 277.-** Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de estos y las organizaciones de mayor grado a que se encuentren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el primero de marzo y el quince de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones afiliadas dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

## TITULO II

## DEL DELEGADO DEL PERSONAL

**Artículo 278.-** En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 210, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como, asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 165 sólo por el tiempo que dure su mandato.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

## LIBRO IV

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## TITULO I

## NORMAS GENERALES

**Artículo 279.-** Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en este libro.

**Artículo 280.-** Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que negocien, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

**Artículo 281.-** La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendarios hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

**Artículo 282.-** Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquiera otra forma.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 283.-** No podrán negociar colectivamente, ni integrar las comisiones negociadoras:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;
3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

**Artículo 284.-** No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en este libro.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

**Artículo 285.-** Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

**Artículo 286.-** Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

**Artículo 287.-** La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de este libro podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

**Artículo 288.-** Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyectos de contrato colectivo se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

**Artículo 289.-** Cuando un plazo de días previsto en este libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

**Artículo 290.-** Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

**Artículo 291.-** No podrán, ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1. las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas;
2. las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

3. las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa;
4. las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias;
5. las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente;
6. las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga;
7. las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores, y
8. las que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades

Las estipulaciones de un contrato colectivo o de una resolución arbitral que incidan en algunas de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula este libro.

La nulidad será declarada por los Juzgados de Letras del Trabajo, de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

**Artículo 292.-** El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este libro.

**Artículo 293.-** Para los efectos de lo dispuesto en este libro se aplicará también lo establecido en el artículo 204.

**Artículo 294.-** En una empresa o predio o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

El convenio colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este libro, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de huelga y lock-out. Con todo, deberá ajustarse a las normas sustantivas que se señalan en los artículos 282, 283, 290: y 291.

La fecha de iniciación de la vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años.

## TITULO II

## DE LA PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO

## DE CONTRATO COLECTIVO

**Artículo 295.-** La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el cuarenta por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a ocho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 294.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 296.-** Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este libro. También se considerará como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadoras que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por explotación de predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

**Artículo 297.-** No obstante lo dispuesto en los capítulos I y II de este título, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

## CAPITULO I

## DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS

## QUE NO TENGAN CONTRATO COLECTIVO

**Artículo 298.-** En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores que tengan derecho a negociar podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración se hará una vez al año, antes de la presentación de un proyecto, y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento. La inclusión de esta limitación en el reglamento interno de la empresa se entenderá comunicación suficiente.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 299.-** Recibido el proyecto de contrato, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

**Artículo 300.-** Si el empleador no efectuare tal comunicación a los demás trabajadores, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este libro. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

**Artículo 301.-** Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación, para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este libro.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

**Artículo 302.-** Los trabajadores que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 299) y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a dicha comunicación, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo 303.

## CAPITULO II

## DE LA PRESENTACION DE LOS PROYECTOS EN EMPRESAS

## QUE TENGAN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

**Artículo 303.-** En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a treinta y veinticinco días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la empresa con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.

Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

## CAPITULO III

## DE LA TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

**Artículo 304.-** Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4°.

**Artículo 305.-** El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de afectar. Con este objeto se acompañará una nómina de los socios del respectivo sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso del artículo 307, deberá también acompañarse la solicitud de adhesión, con la firma del respectivo trabajador;
2. las cláusulas que se proponen;
3. el plazo de vigencia del contrato, y
4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se tratare de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 306.-** La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

a) para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical y formar parte del grupo negociador;

b) la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, y si estuviere formado por mil o más trabajadores, podrán nombrarse siete;

c) la elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

d) cada trabajador tendrá derecho a dos, tres o cuatro votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

**Artículo 307.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 291, N° 5, los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 308.-** Los miembros de la comisión negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la comisión negociadora no podrán en ningún caso declarar la huelga.

**Artículo 309.-** Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

**Artículo 310.-** Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafiliarse de él una vez firmado el contrato colectivo o, en el evento de encontrarse el grupo o sindicato en huelga, una vez transcurridos treinta días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.

**Artículo 311.-** El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.

Artículo 312.- Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

En caso de negativa de los integrantes de la comisión a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 304.

**Artículo 313.-** Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente libro.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 291.

**Artículo 314.-** Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el título II del libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 311.

TITULO III

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

## DEL CONTRATO COLECTIVO

**Artículo 315.-** 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.

Si dicho acuerdo se produjere, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo y deberán constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

**Artículo 316.-** Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. la determinación precisa de las partes a quienes afecte;
2. las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato;

3. el período de vigencia del contrato, y
4. la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato, si así lo acordaren las partes.

**Artículo 317.-** Las estipulaciones de los contratos colectivos y las resoluciones de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

**Artículo 318.-** Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior las estipulaciones a que se refieren los números 1, 2, 3, 5 y 6 del artículo 10. Sin embargo, tratándose de las tres últimas excepciones, podrá efectuarse el reemplazo siempre que así se convenga expresamente.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo.

**Artículo 319.-** El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 434.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del título II del libro V de este Código.

**Artículo 320.-** Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos celebrados en conformidad al artículo 294.

Con todo, no se aplicará el artículo 318 a los convenios o acuerdos pactados colectivamente cuando en ellos se deje constancia expresa de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

## TITULO IV

## DE LA MEDIACION

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 321.-** En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

**Artículo 322.-** El mediador tendrá un plazo máximo de diez días contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

## TITULO V

## DEL ARBITRAJE

**Artículo 323.-** Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

**Artículo 324.-** En los casos de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro, en subsidio.

**Artículo 325.-** En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 337, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

**Artículo 326.-** El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores por el párrafo 22 del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 327.-** Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros confeccionada en conformidad a las disposiciones del título X de este libro.

Para designar el árbitro, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro será designado por sorteo.

**Artículo 328.-** Serán aplicables a los árbitros las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196, del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes, debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadoras, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 374. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 379.

**Artículo 329.-** El tribunal a que se refiere el artículo 327 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 379.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 330.-** El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

**Artículo 331.-** El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- d) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

**Artículo 332.-** El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral Integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionarán con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo. No obstante, al acuerdo de la sentencia definitiva deberá concurrir la totalidad de sus integrantes.

Las disposiciones de los artículos 329, 330 y 331 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

**Artículo 333.-** La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se registrará por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales.

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte apelante.

**Artículo 334.-** En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores, el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 327 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros se designarán por sorteo.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 335.-** Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 316, 317 y 319.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 317, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

**Artículo 336.-** En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación, y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje.

## TITULO VI

## DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK-OUT

**Artículo 337.-** Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

**Artículo 338.-** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

**Artículo 339.-** La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente, salvo si esta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

**Artículo 340.-** La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.

**Artículo 341.-** Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

**Artículo 342.-** Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 308, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el diez por ciento de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 338, 340 y 341, la última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 338.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 338 y 339, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

**Artículo 343.-** Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio, o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 283.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

**Artículo 344.-** El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de los 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.

**Artículo 345.-** Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las imposiciones o cotizaciones al respectivo organismo o entidad de previsión o de seguridad social serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquellos afectados por éste.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 346.-** Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

**Artículo 347.-** Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

**Artículo 348.-** Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el sólo hecho de reintegrarse el trabajador a sus labores y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 342.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 337.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 303.

**Artículo 349.-** En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Planteadas la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

El empleador podrá en cualquier momento reemplazar a todos o a algunos de sus apoderados.

**Artículo 350.-** Si transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga no se hubiere producido acuerdo entre el empleador y los trabajadores, ni estos últimos hubieren ejercido los derechos que le confieren los artículos 337 y 348, ni las partes hubieren sometido la negociación a arbitraje, terminarán los respectivos contratos individuales de trabajo. Esta terminación producirá los mismos efectos que el desahucio dado por el trabajador.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

**Artículo 351.-** Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial ó de salud, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciera, el empleador podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo a fin de que el tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

**Artículo 352.-** Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 165, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.

**Artículo 353.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 284, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de noventa días.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece este libro, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designados como mediadores, serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

## TITULO VII

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

**Artículo 354.-** La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y, además a las siguientes normas especiales:

- a) no será aplicable en este caso el artículo 341;
- b) las votaciones a que se refiere el título VI de este libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 339.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 340.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

c) acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 348 y 350.

d) las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 346, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 345, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 350, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile;

e) el personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 351 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 360, y

f) sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este libro. Dichos cónsules tendrán también facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

## TITULO VIII

## DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

**Artículo 355.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) el que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece este libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y

e) el que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 344.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 356.-** Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- c) los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

**Artículo 357.-** Las infracciones señaladas en los artículos 355 y 356 serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas, en el título I del libro V de este Código quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

Artículo 358.- Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 355 y 356 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser apoderado del empleador o miembro de la comisión negociadora.

## TITULO IX

## DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

**Artículo 359.-** Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este libro, el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentra la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 360.-** La reclamación a que se refiere el artículo 351 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

**Artículo 361.-** Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 351, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

**Artículo 362.-** Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el artículo 316, N° 4, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

- a) el tribunal arbitral será unipersonal;
- b) la tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2° y 3° del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;
- c) el árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y
- d) la sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del título I del libro V de este Código.

**Artículo 363.-** Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

**Artículo 364.-** Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este libro y respecto de

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el título I del libro V de este Código.

## TITULO X

## DE LA NOMINA NACIONAL DE ARBITROS O CUERPO ARBITRAL

**Artículo 365.-** Existirá una nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este libro.

**Artículo 366.-** El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

**Artículo 367.-** El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

**Artículo 368.-** Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

**Artículo 369.-** No podrán integrar la nómina nacional de árbitros las siguientes personas:

- a) las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el sólo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;
- b) las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;
- c) las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y
- d) las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 370.-** Los árbitros permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 379.

**Artículo 371.-** Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.

Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas correspondientes para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros.

**Artículo 372.-** El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.

**Artículo 373.-** La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

**Artículo 374.-** Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

a) velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;

b) representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

- c) pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;
- d) pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;
- e) remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 379;
- f) designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y
- g) en general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su propio funcionamiento.

**Artículo 375.-** Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

Artículo 376.- El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

**Artículo 377.-** Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 366 y 371, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

**Artículo 378.-** Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?"

El afectado responderá: "Sí, Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

**Artículo 379.-** Los árbitros cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

- a) por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 369.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

- b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

- c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho notable abandono cuando el árbitro no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

- d) por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

**Artículo 380.-** La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad" a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La reclamación será conocida por este tribunal sin forma de juicio.

**Artículo 381.-** En los casos señalados en el artículo 379, el árbitro respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro.

## TITULO XI

## NORMA ESPECIAL PARA EMPRESAS MONOPOLICAS

**Artículo 382.-** En los casos de empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan, y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

## LIBRO V

## DE LA JURISDICCION LABORAL

## TITULO I

## DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO

## CAPITULO I

## DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 383.-** En los departamentos que señale la ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo".

**Artículo 384.-** Créase en cada uno de los departamentos de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Rancagua, Concepción y Magallanes, un Juzgado de Letras del Trabajo, que funcionará en la respectiva capital y que se denominará Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento Presidente Aguirre Cerda dos Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento de Santiago cinco Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer, Segundo, Tercer, Cuarto y Quinto Juzgado de Letras del Trabajo.

Estos juzgados serán tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, se les considerará de asiento de Corte de Apelaciones para todos los efectos legales, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y les serán aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.

**Artículo 385.-** En las ciudades en que haya dos o más Juzgados de Letras del Trabajo, los jueces serán subrogados por el respectivo secretario, si éste fuere abogado. En su defecto, la subrogación de los jueces se efectuará según el orden numérico de los tribunales y reemplazará al último, el primero de ellos.

**Artículo 386.-** Si lo dispuesto en el artículo anterior no pudiera aplicarse por cualquier causa, los jueces a cargo de Juzgados de Letras del Trabajo serán subrogados por los jueces de letras en lo civil que tengan su asiento en la misma ciudad, según su orden numérico, reemplazándose el último por el primero de ellos. Si esta norma tampoco fuere aplicable, la subrogación se hará por los secretarios de dichos juzgados siempre que fueren abogados, en el mismo orden numérico señalado para los jueces.

**Artículo 387.-** La subrogación de los secretarios, en el caso de haber dos juzgados, se hará recíprocamente entre ellos, y si hubiere más de dos, se aplicará la última regla del artículo 385.

**Artículo 388.-** Si existiere sólo un juzgado, el juez será subrogado por el secretario, si éste fuere abogado y, en su defecto, por el Juez de Letras en lo Civil; en caso de impedimento o inhabilidad de éstos, pasará el conocimiento del asunto al Juez de Letras del Trabajo de la ciudad más cercana, considerándose, para este efecto como tal juez tanto al que lo sea como al de letras en lo civil que conozca de las causas laborales. Se considerará más

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

cercana la ciudad cabecera de departamento con la cual sean más fáciles y rápidas las comunicaciones, aunque dependan de distintas Cortes de Apelaciones, pero sin alterarse la competencia de la primitiva Corte.

**Artículo 389.-** Si existiere sólo un Juzgado de Letras del Trabajo, el secretario será subrogado por el funcionario del mismo tribunal que el juez designe de acuerdo al orden de jerarquía. Esta designación se hará constar en el libro de decretos económicos.

**Artículo 390.-** Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social, y

f) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

**Artículo 391.-** En los departamentos en que no existan Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil.

**Artículo 392.-** 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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

**Artículo 393.-** En la distribución de las causas laborales se aplicarán los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 175 y el artículo 176 del Código Orgánico de Tribunales, según corresponda.

**Artículo 394.-** Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente.

Del mismo modo, las referencias que hagan las leyes al procedimiento del Código del Trabajo, entendiéndose por tal el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, se entenderán hechas a las normas procesales que establece este título.

## CAPITULO II

## DEL PROCEDIMIENTO

## Párrafo 1°

## Reglas Comunes

**Artículo 395.-** Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

**Artículo 396.-** Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 397.-** Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la ley N° 18.120, sobre comparecencia en juicio.

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviere en el juicio, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido.

**Artículo 398.-** En las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en los

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

departamentos de Presidente Aguirre Cerda, San Bernardo y Puente Alto, sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también a los juzgados del departamento Presidente Aguirre Cerda y a los juzgados con competencia en materia laboral de los departamentos de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá asimismo, para los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

**Artículo 399.-** Los plazos de días que se establecen en este título se suspenderán durante los feriados.

Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales.

**Artículo 400.-** La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

La notificación al demandado podrá hacerse en el oficio del secretario, en la casa que sirva para despacho del tribunal, en la morada, residencia o domicilio del notificado o en el lugar en que ejerza habitualmente sus labores. Los jueces no podrán ser notificados en el local en que desempeñen sus funciones.

**Artículo 401.-** Si el demandado es buscado por dos veces, en días distintos, en su morada, residencia o domicilio y no es habido, se practicará la notificación, sin más trámite, entregándose copia de la solicitud y de su proveído a una persona adulta en cualquiera de los lugares señalados.

El ministro de fe deberá certificar en el expediente el hecho de las búsquedas y que la entrega se efectuó en alguno de los lugares señalados en el inciso anterior.

Si efectuadas las búsquedas a que se refiere el inciso primero no es habido el demandado ni persona adulta, el ministro de fe certificará esta circunstancia y el hecho de corresponder el lugar a la morada, residencia o domicilio del demandado, y con el mérito de esta certificación el juez ordenará practicar la notificación en la forma prevista en el artículo 404, debiendo el receptor dar

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

aviso de ella, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndole carta certificada. Del envío se dejará testimonio en los autos, pero su omisión no invalidará la notificación y sólo hará responsable al infractor de los perjuicios que se originen.

**Artículo 402.-** 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.

**Artículo 403.-** Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un extracto redactado por el secretario del tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

El mismo aviso se publicará, además, en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

Si la notificación a que se refiere este artículo fuere solicitada por el o los trabajadores, la publicación en el Diario Oficial será gratuita.

**Artículo 404.-** La sentencia definitiva de primera instancia y las resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes se notificarán por cédula.

Para estos efectos, todo litigante deberá designar un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

La notificación por cédula se practicará por los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400, dejándose copia íntegra de la resolución y de los datos necesarios para su acertada inteligencia.

**Artículo 405.-** Las demás resoluciones se notificarán por el estado diario, en la forma que establece el artículo 50 del Código de Procedimiento Civil.

Esta forma de notificación se hará extensiva a las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, respecto de las partes que no hayan hecho la designación a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo y esta notificación se producirá sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Si la primera resolución hubiese sido notificada por aviso y los notificados no hubieren comparecido en el juicio, las demás resoluciones que se dicten se notificarán por el estado diario con excepción de la sentencia definitiva, que deberá notificarse conforme a lo dispuesto en el artículo 403.

El tribunal, en casos calificados, podrá disponer que cualquiera resolución sea notificada personalmente.

**Artículo 406.-** Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal serán gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza.

En los demás casos, los funcionarios estarán facultados para cobrar a la parte que encomiende la diligencia los derechos que fije el arancel vigente, sin perjuicio de lo que el tribunal resuelva sobre el pago de las costas.

**Artículo 407.-** El juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá, asimismo, tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento.

**Artículo 408.-** De toda actuación se dejará testimonio en el expediente.

Párrafo 2º

Del procedimiento de aplicación general

**Artículo 409.-** La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
5. la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

**Artículo 410.-** Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El término para contestarla será de diez días fatales, el que se aumentará con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La contestación a la demanda deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado;
3. todas las excepciones que se oponen a la demanda y los fundamentos de derecho en que se apoyan. No se admitirá la interposición posterior de excepciones omitidas, y
4. la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión, de las peticiones que se sometan a la resolución del tribunal.

En el escrito de contestación el demandado podrá deducir reconvenición cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. En caso contrario, no se admitirá a tramitación. La reconvenición se sujetará a las normas señaladas en el artículo 409 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

**Artículo 411.-** Deducida la reconvenición se concederán cinco días fatales para contestarla. Esta contestación deberá contener las menciones a que se refiere el inciso tercero del artículo 410.

**Artículo 412.-** Contestada la demanda o la reconvenición, en su caso, o transcurridos los términos para hacerlo, el tribunal deberá de inmediato y sin más trámite citar a las partes a una audiencia para un día no inferior al quinto ni superior al decimoquinto. Dicha resolución se notificará por el estado diario.

**Artículo 413.-** Esta audiencia, que se celebrará con sólo la o las partes que asistan, tendrá por objeto procurar la conciliación. Para ello, el juez presentará en la audiencia las bases correspondientes y actuará personalmente. Si lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a la audiencia correspondiente, sin perjuicio de la asistencia de los respectivos abogados patrocinantes o mandatarios. En tal caso, las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, al cual conferirán facultad especial para conciliar.

Las opiniones que el juez emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta de la audiencia respectiva. Dicha acta la suscribirán el juez y las partes y será autorizada por el secretario del tribunal, estimándose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

**Artículo 414.-** Si no se produjere conciliación y existieren hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el tribunal, en la misma audiencia, recibirá la causa a prueba, fijará los puntos sobre los cuales ella deba recaer y citará a un comparendo de prueba que no podrá verificarse antes de cinco ni después de diez días contados desde la fecha de la resolución, la que en todo caso se notificará por el estado diario.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a recibir la causa a prueba, sólo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse de inmediato y fallarse en el acto por el tribunal.

**Artículo 415.-** En la audiencia de prueba el tribunal recibirá la prueba de testigos, la instrumental, la confesión judicial y cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que alguna de las partes hubiere solicitado.

**Artículo 416.-** La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los dos días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos.

Asimismo, y sólo en el mismo escrito, podrá solicitar la citación de los testigos a través del tribunal, citación a la que éste deberá acceder y que se efectuará por carta certificada. La citación se entenderá practicada al segundo día siguiente del depósito de la carta en la oficina de correos, debiendo el secretario certificar la fecha en que ese depósito se verifique.

Excepcionalmente, el tribunal podrá decretar a petición de parte y por una sola vez, la citación de testigos en forma personal o por cédula, debiendo practicarse la diligencia por alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400.

Las citaciones a los testigos deberán decretarse bajo apercibimiento de arresto, en la forma que indica el inciso segundo del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 417.-** Las tachas a los testigos deberán oponerse antes de que presten declaración y las preguntas que al respecto se formulen sólo deben referirse a los fundamentos de hecho de la causal de inhabilidad que previamente se invoque, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

El hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente no invalidará su testimonio.

Con respecto a las tachas no se admitirá prueba testimonial. Las partes podrán acompañar los antecedentes en que las funden hasta el momento en que se cite para oír sentencia, los que serán apreciados en la sentencia definitiva, según las reglas de la sana crítica.

**Artículo 418.-** Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa.

Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

**Artículo 419.-** El tribunal interrogará bajo juramento a los testigos acerca de los puntos señalados en la resolución que recibe la causa a prueba.

Podrá, asimismo, exigir que los testigos esclarezcan o precisen sus dichos.

Las partes podrán repreguntar o contrainterrogar a los testigos, lo que deberán hacer por conducto del tribunal.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

**Artículo 420.-** La prueba instrumental deberá producirse en la audiencia a que se refiere el artículo 415 y sólo por causa justificada, que el tribunal resolverá de plano, será admitida con posterioridad hasta antes de la citación para oír sentencia.

No se aplicará respecto de la prueba instrumental, en ningún caso, lo dispuesto en los artículos 255 y 309 inciso final, del Código de Procedimiento Civil.

Cuando se dé lugar a la aplicación de lo establecido en el artículo 349 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal arbitrará los medios para que se dé cumplimiento a lo ordenado en el menor tiempo posible. Para este efecto, podrá ordenar el arresto de la parte que, sin justa causa, no llevare a cabo la exhibición en la primera oportunidad que se haya fijado.

**Artículo 421.-** La confesión judicial podrá pedirse sólo una vez por cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 442, y las posiciones deberán absolverse en la audiencia de prueba.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

La absolución de posiciones deberá pedirse dentro de segundo día de notificada la recepción de la causa a prueba. La parte que solicite la diligencia hará entrega del pliego respectivo en sobre cerrado, al iniciarse la audiencia de prueba.

La resolución que ordene citar a absolver posiciones se notificará por cédula, sin perjuicio de aplicarse lo que se establece en el artículo 405 para el demandado que no hubiese hecho designación de domicilio.

**Artículo 422.-** El litigante cuya comparecencia personal a prestar confesión se solicite por la parte contraria o por el juez de oficio, deberá concurrir a la audiencia. Si no se dispusiere dicha comparecencia personal, podrá hacerlo por medio de procurador debidamente autorizado al efecto. Si no compareciere en única citación o si compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego.

Respecto de las posiciones redactadas en forma interrogativa no se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 394 del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 423.-** Las posiciones que se contengan en el pliego deberán ser pertinentes a los hechos sobre los que 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.

**Artículo 424.-** Siempre que en una sola audiencia no alcanzare a rendirse la totalidad de la prueba, cualquiera que sea su naturaleza, el tribunal continuará recibéndola en comparendo que no podrá fijarse para un día posterior al quinto desde el término de la audiencia. Sin embargo, la prueba confesional sólo podrá rendirse en una misma audiencia, la cual se prolongará, si ello fuere necesario, fuera de las horas hábiles.

**Artículo 425.-** El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documentos, confesión judicial y testigos.

**Artículo 426.-** De todo lo obrado en las audiencias se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas rendidas.

**Artículo 427.-** Terminada la recepción de la prueba y no existiendo diligencias pendientes, el tribunal citará a las partes para oír sentencia. La misma

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

resolución dictará si una vez fracasada la conciliación el tribunal estima que no existen hechos substanciales, pertinentes y controvertidos.

El fallo deberá pronunciarse en el plazo de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

**Artículo 428.-** El tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos.

Toda medida para mejor resolver deberá cumplirse dentro del plazo de diez días contados desde la fecha de la resolución que la decreta. El tribunal, por resolución fundada, podrá ampliar este plazo prudencialmente, pero sin exceder de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

En ningún caso el tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que se citó a las partes a oír sentencia.

**Artículo 429.-** El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

**Artículo 430.-** Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

**Artículo 431.-** Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

Con todo, podrán resolverse de inmediato los incidentes de falta de personería y de incompetencia del tribunal. La resolución que rechace cualquiera de estas excepciones será apelable en el sólo efecto devolutivo.

Artículo 432.- La sentencia definitiva deberá contener:

1.- el lugar y fecha en que se expida;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

- 2.- la individualización completa de las partes litigantes;
- 3.- una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
- 4.- el análisis de toda la prueba rendida;
- 5.- las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
- 6.- los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
- 7.- la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y
- 8.- el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

## Párrafo 3°

De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo.

**Artículo 433.-** En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del título XIX del libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

- a) el procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el tribunal que la dictó, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible;
- b) la notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 400, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;
- c) al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

d) los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

**Artículo 434.-** El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales, se regirá, en lo pertinente, por las disposiciones de los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo anterior.

**Artículo 435.-** Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

Párrafo 4°

De los recursos

**Artículo 436.-** En los juicios laborales sólo procederán los recursos de aclaración, de rectificación o enmienda, de reposición, de apelación y de revisión.

**Artículo 437.-** La solicitud de reposición de una resolución de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto

**Artículo 438.-** Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.

**Artículo 439.-** El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

**Artículo 440.-** Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de, apelación.



## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

**Artículo 441.-** En las causas laborales no procederá la adhesión a la apelación, ni será necesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia, aplicándose en lo demás las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil para la tramitación de la apelación en los incidentes.

**Artículo 442.-** El tribunal de alzada podrá admitir a las partes aquellas pruebas que no hayan rendido en primera instancia, pero no será admisible la testimonial. La confesión sólo podrá aceptarse una vez a cada parte.

**Artículo 443.-** El tribunal de segunda instancia podrá decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

**Artículo 444.-** 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.

**Artículo 445.-** Las Cortes de Apelaciones sólo oirán alegatos cuando estimen que hay motivos fundados, o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.

**Artículo 446.-** Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4a, 6a, y 7a del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 432, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

**Artículo 447.-** La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten.

Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

## TITULO II

## DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A LAS

## LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES

**Artículo 448.-** Las sanciones por infracciones, a las legislaciones laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4°.

La resolución que aplique, la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

**Artículo 449.-** Los funcionarios a quienes se acredite que han aplicado sanciones injustas o arbitrarias y que así se califique por el jefe superior del Servicio, serán sancionados con alguna de las medidas disciplinarias del artículo 177 del Estatuto Administrativo, atendido el mérito de los antecedentes que se reúnan en el sumario correspondiente.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

## TITULO FINAL

**Artículo 450.-** 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.

**Artículo 451.-** Las infracciones a este Código que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en diez unidades tributarias mensuales por cada cien trabajadores afectados por la infracción. Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

**Artículo 452.-** 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.

**Artículo 453.-** 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.

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.

**Artículo 454.-** El presente Código empezará a regir treinta días después de su publicación.º.

Artículo 2º.- Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el artículo 1º de esta ley, las siguientes normas legales:

- 1.- la ley N° 14.972;
- 2.- los artículos 1º, 4º, 5º, 6º y 11 transitorios de la ley N° 18.018;
- 3.- los artículos 1º y 2º transitorios de la ley N° 18.372;
- 4.- la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

- 5.- el decreto ley N° 1.006, de 1975;
- 6.- el decreto ley N° 2.200, de 1978;
- 7.- el decreto ley N° 2.201, de 1978;
- 8.- el decreto ley N° 2.756, de 1979;
- 9.- el decreto ley N° 2.758, de 1979;
- 10.- los artículos 3° y 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979;
- 11.- el decreto ley N° 2.977, de 1979,y
- 12.- el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social.

Las disposiciones de leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquellas pertinentes del Código aprobado por esta ley.

Artículo 3°.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, mantendrán su vigencia los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979.

Artículo 4°.- Los decretos supremos dictados por el Presidente de la República para la designación de los integrantes del Cuerpo Arbitral en conformidad a los artículos 40 y 13 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, mantendrán su vigencia.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Las disposiciones de esta ley 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 40 del Código aprobado por esta ley.

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.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Artículo 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.

Artículo 3°.- Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código, aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el artículo 2° mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Artículo 4°.- Lo dispuesto en el artículo 57 del Código aprobado por esta ley, 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.

Artículo 5°.- Los trabajadores contratados en cualquier fecha anterior al 14 de agosto de 1981 quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el título V del libro I del Código aprobado por esta ley, con las siguientes excepciones:

a) no se aplicará a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 159 del Código aprobado por esta ley, el límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración que aquél establece;

b) el empleador podrá pagar anticipadamente en cada año y de una sola vez, el total o parte de la indemnización legal eventual que represente un monto superior al equivalente a ciento cincuenta días de la remuneración mensual de la época en que se efectúe el pago, sin perjuicio de lo que convengan las partes en conformidad a la letra c) siguiente;

c) la indemnización cuyo monto acumulado no exceda de ciento cincuenta días de remuneración señalada en la letra anterior, podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste, de una vez o en períodos no inferiores a un año, sólo en la parte que exceda del equivalente a setenta y cinco días de la última remuneración mensual, monto este último que se mantendrá pendiente de pago hasta la terminación del contrato, si procediere;

d) los pagos que se efectúen en conformidad a este artículo no constituirán remuneración para ningún efecto legal;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

e) en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando a la otra un aviso con treinta días de anticipación o indemnizándole en una cantidad equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Regirá también la norma del inciso primero de esta letra tratándose de cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

La indemnización a que se refiere esta letra es incompatible con las establecidas en los artículos 155 y 159 del Código aprobado por esta ley.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores referidos en los incisos primero y segundo de esta letra, con exclusión de los trabajadores de casa particular, que inmediatamente antes de ocupar los cargos de responsabilidad allí indicados hubieran prestado servicios al mismo empleador en otros cargos, deberá pagárseles una indemnización igual a la establecida en el artículo 159 del Código aprobado por esta ley, equivalente a la última remuneración mensual devengada en el último de los cargos anteriores y en relación al tiempo servido en ellos, sin el límite máximo previsto en dicho artículo. Esta indemnización se pagará conjuntamente con la que, en su caso, corresponda por la aplicación de esta letra y dentro del plazo indicado en el inciso primero, y se reajustará conforme al inciso primero del artículo 164 del Código aprobado por esta ley, pero no devengará intereses si se pagare en la oportunidad antes señalada.

f) lo dispuesto en este artículo se aplicará 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 a la fecha de vigencia del Código aprobado por esta ley.

Artículo 6°.- 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.

Artículo 7°.- 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 del Código aprobado por esta ley;

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

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 se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 160 del Código aprobado por esta ley;

c) Si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establece el artículo 160 del Código aprobado por esta ley 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.

Artículo 8°.- 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.

Artículo 9°.- No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 281, 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.

Artículo 10.- Si en una empresa no se hubiera negociado colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, y así se hiciera en conformidad al Código aprobado por esta ley, los trabajadores que no estuvieren sindicados y que no hubieran participado en un grupo negociador, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciera extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar, por una sola vez, al sindicato que obtuviere los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria de dos meses.

Para estos fines, el trabajador que estuviere afecto a la obligación señalada en el inciso anterior podrá hacer el aporte directamente o solicitar por escrito al empleador que efectúe el descuento de su remuneración, quedando también facultado éste para efectuar el descuento directamente y enterar el aporte al sindicato.

## INFORME COMPLEMENTARIO COMISIÓN CONJUNTA

Si fueren más de uno los sindicatos con derecho a recibir el aporte, éste deberá repartirse proporcionalmente entre aquéllos, en atención al número de trabajadores afiliados que cada uno posea.

Artículo 11.- Las modificaciones introducidas por el Código aprobado por esta ley, al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 12.- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 283 del Código aprobado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de sesenta días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 283.

Artículo 13.- Las infracciones cometidas bajo el imperio de las normas que se derogan en virtud del artículo 2° de esta ley, se sancionarán con arreglo a ellas.



---

**ANTECEDENTES RELATOR****1.26. Antecedentes del Relator.**

Antecedentes del Relator sobre el Proyecto de Ley que modifica el D.L. 2.758, sobre negociación colectiva. Fecha 26 de junio de 1987

MAT.: Código del Trabajo.  
(BOLETÍN N° 826-13).

**I. ORIGEN.      INGRESO.      CALIFICACION.**

Mensaje.	2-1-19 87.	"Ordinario Extenso". Que paso a ser "Simple Urgencia".
----------	------------	---

**II. ANTECEDENTES**

1.- La legislación laboral (organización sindical, negociación colectiva, seguros, procedimientos judiciales, etc.) está contenida, actualmente, en múltiples textos legales, que reemplazaron, casi totalmente, el antiguo Código del Trabajo.

2.- Se estimó necesario codificar esta legislación, para lo que se formó diversas comisiones, la última de las cuales propuso el anteproyecto definitivo (Mensaje).

**III. OBJETO**

Los propósitos de la iniciativa son, en síntesis, los siguientes:

1.- Establecer, en un todo orgánico, con el título de Código del Trabajo, las diversas normas contenidas en distintos cuerpos legales vigentes relativas a materias laborales, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2.- Coordinar las aludidas normas con la finalidad de crear un cuerpo legal orgánico y armónico relativo a las referidas materias, que son las que usual e históricamente han contenido los Códigos del Trabajo.

3.- Efectuar algunos cambios de carácter meramente formal, tales como errores de cita, de puntuación, de ortografía y similares.

4.- Incorporar algunas enmiendas en la redacción de determinados preceptos para precisar mejor su contenido o como necesaria consecuencia de la adecuación de la normativa vigente al contexto general del nuevo Código del Trabajo.

## ANTECEDENTES RELATOR

5.- Incluir, en el texto que se propone, diversas normas laborales, actualmente vigentes, que se encuentran dispersas en algunos cuerpos normativos y que, por su importancia, deben incorporarse al Código, tales como las contenidas en los decretos leyes N°s. 1.026, de 1975; 2.201, de 1978; 2.873, de 1979; en el artículo 76 de la ley N° 18.482, y en otras.

6.- Derogar expresamente el articulado aún vigente en el Código, del Trabajo y las diversas leyes laborales que han entrado a suplirlo.

## IV. SINTESIS DEL TRAMITE LEGISLATIVO

A.- La Excma. Junta de Gobierno, en sesión legislativa de fecha 6 de enero de 1987, acordó calificar el proyecto de ordinario Extenso y que su estudio se efectúe por la segunda Comisión Legislativa.

B.- La Excma. Junta de Gobierno en sesión legislativa de fecha 31 de marzo de 1987, acordó refundir el proyecto de ley que "Introduce modificaciones a los decretos leyes N°s. 2.758 y 2.977, de 1979 "sobre Negociación Colectiva y Cuerpo Arbitral, respectivamente (BOLETIN N° 757-13) con el proyecto de ley sobre "Código del Trabajo"; que ellos así refundidos se estudien en Comisión Conjunta presidida por la segunda Comisión Legislativa, y cambiar su calificación de "Ordinario Extenso" a "Simple Urgencia".

C.- La Excma. Junta de Gobierno, en sesión legislativa de fecha 21 de abril de 1987, acordó incluir el proyecto de ley en la tabla de la sesión legislativa a efectuarse el día 28 de abril de 1987.

D.- La Excma. Corte Suprema, por oficio pp-4221-02512, de fecha 21-4-87, manifiesta su parecer en relación con el proyecto, y específicamente sobre las normas de la jurisdicción laboral, formulando diversas observaciones puntuales sobre su articulado.

E.- La Comisión Conjunta aprueba la idea de legislar sobre la base de los Mensajes e indicación formulados por el Ejecutivo respecto de los dos proyectos refundidos, y proponer un texto sustitutivo que difiere respecto de los referidos documentos en los siguientes aspectos fundamentales:

1.- Explicita que a los funcionarios que se rigen por un estatuto especial, las normas del Código se aplicarán en forma supletoria sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, y siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos (Arts. 1°s. sustitutivo y Mensaje).

2.- Precisa que las normas del Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos, (Arts. 8° inciso final sustitutivo y Mensaje).

## ANTECEDENTES RELATOR

3.- Uniforma en "unidades tributarias mensuales" las multas que se expresan tanto en "ingresos mínimos" como en "unidades de fomento", elevando generalmente sus montos.

4.- Elimina, por innecesaria, la norma que disponía que a los trabajadores embarcados o gente de mar y a los trabajadores portuarios eventuales se les aplicarían preferentemente determinadas normas del Código contemplados en el capítulo respectivo (Art. 98 Mensaje).

5.- Agrega una norma por la cual se estipula que las diversas cuestiones planteadas por los trabajadores al empleador podrán hacerse en forma verbal o escrita, facultándoles para incluir o no antecedentes complementarios (Art. 151 sustitutivo).

6.- Especifica que la capacitación ocupacional que se entrega a las empresas es sin perjuicio de la que en conformidad a la ley compete al SENDE y a los servicios e instituciones del sector público (Art. 166 sustitutivo en relación con art. 174 Mensaje).

7.- Suprime las normas que contenía el Mensaje sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, y sobre el SENDE contemplando al respecto sólo algunas normas de carácter general (Arts. 166 a 170, sustitutivo, en relación con arts. 174 a 212 Mensaje).

8.- Elimina las normas sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ley N° 16.744) que se incluían en el texto del proyecto, contemplando en su reemplazo sólo algunas normas fundamentales y, manteniendo la vigencia de la ley citada (Arts. 194 a 196, sustitutivo, en relación con arts. 237 a 314). (Mensaje)

9.- Agrega al empleador como sujeto de las sanciones por las conductas descritas como prácticas desleales (Art. 270 sustitutivo en relación con art. 388 Mensaje).

10.- Aumenta de 25 a 50 el número mínimo de trabajadores de una empresa o predio que podrán presentar proyectos de contrato colectivo, sin perjuicio de no necesitarse mínimo alguno cuando exista acuerdo entre el empleador y los trabajadores para iniciar una negociación directa (Arts. 295 inciso cuarto y 294 sustitutivo, en relación con art. 412 inciso cuarto, Mensaje).

11.- Elimina por innecesaria la norma que disponía la aplicación de determinadas disposiciones del proyecto para el conocimiento, resolución y apelación del arbitraje obligatorio, cuando este afecte a 3000 o más trabajadores (Art. 452 Mensaje).

## ANTECEDENTES RELATOR

12.- Incorpora en diversas normas del proyecto relativas a la Negociación Colectiva, las contempladas sobre la misma materia en el Mensaje e indicación del Ejecutivo (Boletín N° 757-13), especialmente en materia de plazos.

13.- Agrega una norma especial relativa al quórum necesario para hacer efectiva la huelga en aquellas empresas que trabajan mediante sistema de turnos (Art. 341 inciso final sustitutivo, en relación con art. 459 Mensaje).

14.- Agrega una norma que especifica los requisitos que deberá cumplir el nuevo ofrecimiento del empleador una vez declarada la huelga (Arts. 342 inciso primero sustitutivo, en relación con art. 460 Mensaje e indicación Ejecutivo en BOLETIN N° 757-13).

15.- Incorpora una norma que regla de manera distinta la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo, transcurridos 60 días desde la iniciación de la huelga, en caso de no haber acuerdo entre las partes o no haber ejercido ellas los derechos que les confiere el Código (Art. 350 sustitutivo, en relación con art. 468 Mensaje).

16.- Elimina la facultad del Presidente de la República para fijar el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, fijándose directamente dicho número por el Código en 25 (Art. 366, sustitutivo en relación con art. 484 Mensaje).

17.- Agrega una norma señalando que los aranceles de los árbitros del Cuerpo Arbitral serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (inciso segundo Art. 368 sustitutivo, en relación con art. 486 Mensaje).

18.- Suprime las normas que contemplaba el proyecto sobre la Dirección del trabajo (Arts. 568 a 619 Mensaje).

19.- Agrega una norma que entrega como regla general a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y de su interpretación (Art. 450 sustitutivo).

20.- Elimina ciertas excepciones que se señalaban para los plazos de prescripción de ciertas acciones y derechos contemplados en el Código, y, además, la no aplicación a los menores de 16 años de la prescripción de las acciones y derechos para reclamar las prestaciones que establece la ley 16.744 (Art. 453 sustitutivo en relación con arts. 622 y 623 Mensaje).

21.- Excluye, entre otras, de entre las derogaciones contempladas en el proyecto, las siguientes:

a) Ley 16.744 sobre Seguro contra Riesgo por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## ANTECEDENTES RELATOR

- b) D.L. N° 1.446, de 1976, sobre estatuto de Capacitación y Empleo.
- c) D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre Estatuto Orgánico de la Dirección del Trabajo (Art. 2° sustitutivo).
- 22.- Agrega una norma que mantiene la vigencia de la designación de los integrantes del Cuerpo Arbitral que efectúo, en su oportunidad, el Presidente de la República (Art. 4° sustitutivo).
- 23.- Incorpora una norma que dispone que el Código comenzará a regir 30 días después de su publicación (Art. 454 sustitutivo).
- 24.- Elimina la disposición transitoria que facultaba al Tribunal Arbitral para fallar en forma distinta a las alternativas presentadas por las partes en la primera negociación colectiva que tenga lugar en una empresa sujeta a arbitraje obligatorio (Art. 9° transitorio Mensaje).
- 25.- Dispone que las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo por la atribución que se haya hecho a un trabajador de determinadas calidades, deberán perfeccionarse dentro del plazo de 60 días contado desde la vigencia del Código, otorgando al trabajador otro plazo igual, a contar del vencimiento del primero, un derecho a reclamo (Art. 12 transitorio sustitutivo).
- 26.- Determina que las infracciones cometidas bajo el imperio de de las normas que se derogan por el Código, se sancionarán con arreglo a ellas (Art. 13 transitorio sustitutivo).
- 27.- Otros de carácter formal.

V.- RELATOR: Sr. Jaime Illanes E.

## NOTA:

- 1.- Los incisos cuarto y final del artículo 295 del Código se aprobaron con la reserva de la Cuarta Comisión Legislativa (página 9 del Informe de la Comisión Conjunta).
- 2.- La Comisión Conjunta destaca en su informe (página 13) que la Excma. Junta de Gobierno acordó en su sesión legislativa celebrada con fecha 14 de abril de 1987, no legislar en relación con el BOLETIN N° 643-13 B, que faculta a las Organizaciones Sindicales para constituir Administradoras de Fondos de Pensiones.

---

**ANTECEDENTES RELATOR**

F. La Excma. Junta de Gobierno en sesión legislativa de fecha 28 de abril de 1987, acordó que el proyecto vuelva a la Comisión Conjunta Informante para continuar su estudio.

G. La Comisión Conjunta emite un informe complementario y propone un texto sustitutivo que en relación al primero que remitiera solo presenta modificaciones de carácter formal.

RELATOR: Se mantiene como relator al Sr. Jaime Illanes Edwards.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

**1.27. Acta de la Junta de Gobierno**

Acta N° 13/87. Fecha 26 de mayo, 1987.

--En Santiago de Chile, a veintiséis días del mes de mayo de mil novecientos ochenta y siete, siendo las 16.00 horas, se reúne en Sesión Legislativa la H. Junta de Gobierno integrada por sus Miembros titulares, señores: Al mirante José T. Merino Castro, Comandante en Jefe de la Armada, quien la preside; General Director Rodolfo Stange Oelckers, Director General de Carabineros, y Teniente General Humberto Gordon Rubio; y por el subrogante del señor Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, General de Aviación don Pablo Saldías Maripangue. Actúa como Secretario de la Junta el titular, Brigadier señor Nelson Robledo Romero.

--Asisten, además, los señores: Hernán Büchi Buc, Ministro de Hacienda; Hugo Rosende Subiabre, Ministro de Justicia; Alfonso Márquez de la Plata Irrarázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social; Guillermo Arthur Errázuriz, Subsecretario del Trabajo; Daniel Bernales Errázuriz y Luis Giachino Panizza, Asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Brigadier General Julio Andra- de Armijo, Jefe de Gabinete del Ejército; Contraalmirante Jorge Martínez Busch, Jefe de Gabinete de la Armada; General Rigoberto González Muñoz, Jefe de Gabinete de Carabineros; Coronel de Aviación Alberto Varela Altamirano, Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea; Contraalmirante Germán Toledo Lazcano, integrante de la Primera Comisión Legislativa; Brigadier Richard Quaas Bornscheuer, integrante de la Cuarta Comisión Legislativa; Capitán de Navío (JT) Mario Duvauchelle Rodríguez, Secretario de Legislación; Capitán de Navío Raúl Zamorano Triviño, integrante de la Primera Comisión Legislativa; Coronel de Aviación (J) Hernán Chávez Sotomayor, Asesor Jurídico del señor General Matthei; Coronel de Carabineros Luis Rivas Otárola, integrante de la Tercera Comisión Legislativa; Capitán de Fragata (JT) Jorge Beytía Valenzuela, integrante de la Primera Comisión Legislativa; Tte. Coronel de Carabineros (J) Harry Grünewaldt Sanhueza, Asesor Jurídico del señor General Stange; Mayor de Ejército (J) Patricio Baeza Ossandón, integrante de la Cuarta Comisión Legislativa; Capitán de Corbeta (JT) Julio Lavín Valdés, integrante de la Primera Comisión Legislativa; Capitán de Ejército Luis Hernán Torres Aguirre, Oficial Jefe de Sala de la H. Junta de Gobierno; Jorge Silva Rojas y Patricio Baltra Sandoval, Jefe de Relaciones Públicas y Asesor Jurídico, respectivamente, de la Secretaría de la H. Junta de Gobierno; Jaime Illanes Edwards, integrante de la Segunda Comisión Legislativa, y Manuel Urbina Escalante, integrante de la Tercera Comisión Legislativa.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

I. PROYECTO DE LEY SOBRE EL CODIGO DEL TRABAJO INTRODUCE MODIFICACIONES A LOS DECRETOS LEYES N°s. 2.758 Y 2.977, DE 1979, SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA Y CUERPO ARBITRAL, RESPECTIVAMENTE; FACULTA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA CONSTITUIR ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (BOLETINES N°S. 826-13 y 757-13, REFUNDIDOS, y 643-13 B)

El señor ALMIRANTE MERINO.- Tiene la palabra el abogado representante de la Segunda Comisión Legislativa.

El señor JAIME ILLANES, RELATOR.- Gracias, Almirante.

La H. Junta tuvo a bien, el 14 de abril de este año, escuchar una exposición de la Comisión Conjunta sobre las divergencias que existían entre esta Comisión y el Ejecutivo, y en esa reunión don Ramón Suárez dio una amplia y extensa explicación sobre los puntos.

Creo que es innecesario empezar a repetir argumentos de aquella ocasión, pero sí creo que es conveniente recordar cuáles eran los puntos divergentes.

El primero de ellos es que la actual legislación, el decreto ley N° 2.758, dispone que el número mínimo de trabajadores que pueden entrar a una negociación colectiva, cuando la empresa tiene menos de 25 trabajadores, son 8. El Ejecutivo, en aquella oportunidad, tenía el concepto de que este número fuera de 5 trabajadores. Posteriormente, ha dado un nuevo enfoque un poco diferente al expresar que en aquellas empresas que tengan 8 trabajadores, por lo menos, puede negociar el 50% de ellos o más del 60%, lo que significa, en otras palabras, que podría haber la negociación colectiva en una empresa con 5 trabajadores. No obstante, a pesar de que esta empresa tuviera muchos, el universo sería el mismo, pero el número de trabajadores sería el mismo también que el que primitivamente proponía el Ejecutivo.

Esto, a la Comisión Conjunta, con la reserva de la Cuarta Comisión, le pareció que era exactamente lo mismo que había propuesto el Ejecutivo y como las instrucciones que recibimos de la H. Junta eran que 8 fuera el mínimo de trabajadores, mantuvimos el criterio primitivo que en esa oportunidad expresamos.

El segundo punto divergente con el Ejecutivo se refiere a que la actual ley dispone, y que se introduce al Código del Trabajo, que aquellos grupos de trabajadores que representan 250 por lo menos, podrán, cualquiera que sea el número de trabajadores que contenga la empresa, presentar una negociación colectiva independiente.

El Ejecutivo propone rebajar estos 250 a 150 trabajadores. Las instrucciones que recibimos, por las razones que se explicaron, tanto las que dio el Ejecutivo



## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

en la Comisión Conjunta, como las que adujo la Comisión Conjunta en la Sesión del 14 de abril, se han mantenido iguales.

Nosotros, como Comisión Co junta, consideramos que el número debe ser de 250 trabajadores, y la instrucción recibida de ustedes coincidió también en que fueran 250.

La tercera divergencia o distinto criterio entre el Ejecutivo y la Comisión Conjunta se refiere a un artículo nuevo que pretende introducir el Ejecutivo en su proyecto y es el siguiente. Cuando en una negociación colectiva los trabajadores y el empleador no llegan a acuerdo después de la huelga o durante la misma o durante la negociación colectiva, los trabajadores pueden exigirle al empleador suscribir un nuevo contrato colectivo en idénticas condiciones que el anterior, pero sin las cláusulas de reajustabilidad.

Este nuevo contrato colectivo tiene una vigencia de dos años en el texto legal actualmente vigente. El Ejecutivo propone que, en el caso de ocurrir esto de que los trabajadores exijan al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo, éste tenga la vigencia de un año y después de ese período, los trabajadores puedan de nuevo presentar una nueva negociación colectiva. Si ésta llegara a tener éxito, el nuevo contrato tendría una vigencia de tres años, con lo que se equipararía el del año anterior.

O sea, en buenas cuentas, tendría dos años de promedio, por así decirlo. Pero si no existiera este nuevo acuerdo entre los trabajadores y el empleador, podrían presentar otra vez una nueva negociación colectiva y si no se produce acuerdo, pueden invocar el ex artículo 49--llamémosle así, porque hoy día no es el 49 en el Código propuesto--con respecto a la obligación que tendría el empleador de volver a suscribir un nuevo contrato colectivo y éste duraría dos años.

Recuerdo que en aquella oportunidad nosotros expresamos, H. Junta, el tremendo problema que significaría una norma de esta naturaleza en cuanto a que alargaría los plazos de negociación en una empresa.

Suponiendo que la negociación durara alrededor de 45 días, más 60 días de huelga, serían 105 días. Al año siguiente, otros 105 días más, serían 210. O sea, prácticamente, en dos años se habría perdido un año de trabajo.

Cuando las divergencias son derivadas exclusivamente de porfía o de tratar de aprovecharse el empleador de una situación y obtener así una mejor utilidad a costa de los trabajadores, no pagando las remuneraciones adecuadas, dijimos en ese instante que esto podría significar para aquel empleador, en una economía de libre competencia, de libre mercado, como la nuestra, una pérdida significativa por la falta de aliciente de su personal para trabajar en

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

forma adecuada y que, en buenas cuentas, le traería aparejada una pérdida económica que podría, incluso, conducirlo a la quiebra.

Por el contrario, si la porfía reside en los propio trabajadores que quieren tener una remuneración superior a la de mercado que existe en. el área, esto les iba a traer como consecuencia también tener un menor poder adquisitivo frente a sus propios compañeros de otras actividades de la misma naturaleza y que significaría que, en definitiva, los propio hogares se les volverían en contra de este trabajador o de este grupo de trabajadores, por falta de criterio en resolver su contingencia.

Por eso, la H. Junta, en esa oportunidad, nos dio la instrucción de mantener 1o.vigente en el decreto ley 2.758.

Y la .última discrepancia entre el Ejecutivo y La Comisión Conjunta se refiere a la posibilidad de que la organizaciones sindicales puedan constituir administradoras de fondos de pensiones. La Junta, en aquel momento, nos dijo que no se les podía entregar esta facultad a las organizaciones sindicales, porque este sistema podría ser utilizado en forma política, pero ello no obstaba a que los trabajadores, como personas, como cualquier ciudadano, si se juntaban con otros trabajadores--tenemos el ejemplo efectivo del Banco del Estado--, pudieran constituir una administradora de fondos de pensiones.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sin necesidad de ley especial.

El señor RELATOR.- Exacto.

Estas fueron las divergencias y sobre éstas, por instrucción de la H. Junta, la Comisión Conjunta siguió trabajando la materia.

Cuando este proyecto estuvo listo para ser visto por la Excma. Junta, el día 28 de abril, el señor Secretario de Legislación, don Mario Duvauchelle, tuvo la gentileza de remitirnos algunas observaciones que le merecía el proyecto del Código del Trabajo despachado ya por la Comisión.

Estas fueron analizadas en la mañana del día 28 de abril, antes de la Sesión de Junta, con la participación del propio Comandante Duvauchelle, del señor Subsecretario y de los señores miembros de la Comisión Conjunta y este análisis se efectuó una por una, con la debida atención.

La H. Junta, en la Sesión de la tarde, acordó devolver los antecedentes a la Comisión Conjunta para que fueran examinados con mayor detención y con mayor precisión.

De estas observaciones del señor Secretario de Legislación, algunas de fondo y otras de forma, quiero recalcar una que me parece que es importante y

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

trascendente, sobre todo, en el sentido de dejar constancia en la historia de la ley.

El señor Secretario de Legislación hacía referencia a los artículos 1º, 203 y 281 del proyecto de Código, en cuanto a que excluían de la aplicación de las normas del Código y de las organizaciones sindicales y de negociación colectiva al Poder Judicial y al Congreso Nacional. Hacía presente que los decretos leyes N°s. 2.200, 2.756 y 2.758 que contenían normas exactamente iguales o muy semejantes, habían sido dictados con anterioridad a la Constitución Política de 1980 y ésta expresamente dice que una ley orgánica constitucional regulará el Poder Judicial y el Congreso Nacional.

Y por último, decía que si en esas leyes orgánicas constitucionales nada se decía respecto de los personales de ambos Poderes del Estado, serían las leyes estatutarias las que tendría que hacer la definición correspondiente.

Los argumentos del señor Comandante Duvauchelle fueron ampliamente analizados y la Comisión Conjunta acordó mantener en el artículo 1º la referencia a la exclusión del Poder Judicial y del Congreso Nacional, por varias razones.

En primer lugar, la norma actual los excluye expresamente en el artículo 1º del decreto ley N° 2.200. La segunda razón consiste en que la propia Constitución política, sin entrar a hacer distinciones, garantiza el derecho de asociación y lo reconoce como un derecho y las organizaciones sindicales no son más que eso, asociaciones.

También la Constitución Política garantiza el derecho de negociación, salvo que la ley expresamente lo prohíba, que es el caso de los funcionarios públicos, que está prohibido en la ley.

Entonces, si elimináramos la referencia al Poder Judicial y al Congreso Nacional en el artículo 1º, pasaría lo siguiente. A contrario sensu, el intérprete iba a decir, sobre todo, un intérprete muy interesado, que siempre los hay: "El Poder Legislativo eliminó al Congreso Nacional y al Poder Judicial, lo que significa que les reconoce a estos señores el formar sindicatos y el negociar colectivamente."

Esa es una interpretación a contrario sensu.

Por otro lado, si uno examina los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que establecen la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, este Convenio va tan allá que dice que ampara totalmente la libertad sindical a toda clase de funcionarios y que solo la legislación nacional podrá determinar si puede haber organizaciones sindicales en las Fuerzas Armadas y de Policía. O sea, quieren incluso llegar hasta la

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

sindicalización de las Fuerzas Armadas y de la Policía. ¡Cuidado! En Francia existen precisamente las organizaciones sindicales de policía.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Y en las Fuerzas Armadas de Alemania también.

El señor RELATOR.- Todo esto nos llevó a la conclusión de mantener la exclusión del Poder Judicial y del Congreso Nacional y como esto está contenido en el artículo 1° del Código, donde se señala el ámbito de aplicación del mismo, era lógico suprimirlo en los artículos 203 y 281, porque ya que forman parte de este cuerpo legal, ya que estaba contenido en el artículo 1° de él, no necesitaba volver a repetir: "Mire, esto se le aplica"...Entonces, la ley tendría que haber estado diciendo a cada rato: "No se aplica esto, ni se aplica esto a fulano ni a zutano".

Las otras observaciones del Comandante Duvauchelle, yo diría, que algunas se debieron a informaciones que no tuvo a su alcance, ni contó con las Actas de la Comisión Conjunta, como él mismo me lo expresara o porque le merecía ciertas observaciones el alterar de alguna medida lo que ocurre en el proceso judicial, donde las costas las paga el perdedor. En cambio, aquí, en los convenios colectivos, cuando se llega a arbitraje...

El señor ALMIRANTE MERINO.- No hay perdedor.

El señor RELATOR...y hay segunda instancia,...Hay una apelación, Almirante.

El señor ALMIRANTE MERINO.- No hay perdedor.

El señor RELATOR.- Entonces, ése que apela, que está retardando un poco el cumplimiento del fallo arbitral, con respecto a esa persona ya en el decreto ley N° 2.758 se tuvo expresamente la predisposición de condenarlo a pagar las costas, porque estaba postergando la resolución de una negociación colectiva.

El Ministerio del Trabajo también hizo llegar sus observaciones, pero prácticamente todas ellas fueron formales.

Perdón que me haya detenido un poco en todo esto pero lo creía necesario, especialmente lo referente al poder Judicial.

Ahora quiero referirme a lo que algunos llaman la geografía del proyecto. El proyecto contiene cuatro artículos. Por el 1° se aprueba el Código del Trabajo.

En el artículo 2° se derogan todas aquellas normas legales que quedaron incorporadas al Código.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

En el artículo 3° se mantiene la vigencia de los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en uso de las facultades dadas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, del 79, que le permitieron modificar el régimen jurídico de las empresas del Estado, con el exclusivo objeto de que sus trabajadores puedan negociar colectivamente.

Y por el artículo 4° se dispone que los decretos supremos dictados por el Presidente de la República para designar a los integrantes del cuerpo arbitral a que se refería el decreto ley N° 2.758, mantienen su vigencia.

El proyecto de ley contiene, además, 13 artículos transitorios, de los cuales algunos eran parte de los textos derogados y que habían establecido algunos derechos de carácter permanente, pero a grupos reducidos de trabajadores, y que si se suprimían estas disposiciones, aparecerían como disminuyendo sus beneficios o derechos ya consagrados en la legislación actual.

¿Por qué preferimos el sistema de no seguir sólo un procedimiento:"El artículo 1° se refiere al Código y seguir así sucesivamente uno tras otro, que fue el sistema seguido en el Código de Minería? Optamos por seguir el sistema de la Ley de la Renta, el decreto ley N° 824, porque, en realidad, el Código del Trabajo tiene que cumplir un sistema también didáctico que sirva al trabajador como un misal, poco menos, o un manual que pueda tenerlo fácilmente a su alcance y saber, entonces, qué es lo que tiene, cuáles son sus derechos y sus deberes y como puede ejercer y reclamar estos derechos.

Por eso, indudablemente, siguiendo este procedimiento no enredamos a los trabajadores con que el artículo 2° le está derogando tal ley y no tiene idea a que se refiere ese cuerpo legal; o que el artículo 3° dice que los cuerpos arbitrales o que el artículo 4 dice otra cosa, etcétera.

En esta forma, didácticamente se puede, por la editorial Jurídica o por los órganos oficiales encargados de publicar las leyes, establecer un Código orgánico que contenga el estatuto jurídico por el cual se rigen los trabajadores del sector privado de Chile.

Esa fue la razón por la que seguimos el mismo sistema que heredó el decreto ley N° 824 con respecto a la Ley de la Renta. Cuando se publica la Ley mencionada, no se incluyen los artículos que contiene el 824, sino que publican la Ley de la Renta y cuyo artículo 1° comienza diciendo: "Apruébase la siguiente Ley de la Renta", y colocan todos los artículos de dicha ley y después viene el artículo 2° del decreto ley N° 824.

Ahora me referiré muy brevemente...

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- Quedó claro que el proyecto de ley que aprobaremos aquí es una ley específica que trata sobre la aprobación del Código.

El señor RELATOR.- Exacto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Y el Código es otra ley que solo contiene las materias relativas al trabajo y nada más.

El señor RELATOR.- Efectivamente.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Pero todas las materias jurídicas o de cualquier orden, que tenían alguna influencia en el Código y quedan en la ley, no es necesario que vayan adosadas al Código.

El señor RELATOR.- Exactamente.

Creo que, incluso, puedo resumir bastante el problema.

El Código no es otra cosa que una recopilación de los decretos leyes N°s. 2.200, 2.756, 2.758 y la ley N° 18.510, con sus respectivas modificaciones sobre. Judicatura laboral.

Eso es exactamente el Código.

Ahora, a este Código le hemos hecho algunas pequeñas adiciones y con respecto a éstas, le hicimos las consultas a la H. Junta.

El proyecto del Código del Ejecutivo traía la Ley de Capacitación Laboral y la Ley sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Y también traía injertada en el Código la Dirección del Trabajo.

En aquella ocasión dimos las razones y expresamos que no era prudente incorporar la Ley de Capacitación Laboral íntegramente en el Código, porque se refería no sólo a la capacitación de los trabajadores del sector privado, sino que también a la creación del organismo llamado a capacitar; y decía relación con la capacitación de los trabajadores funcionarios públicos, etcétera.

Entonces, en sustitución de eso señalamos en 2 ó 3 artículos los principios fundamentales en cuanto a la obligación del empleador a dar capacitación a sus trabajadores y amoldarse para estos efectos al decreto ley N° 1.446, como de ;La obligación de los trabajadores de dar cumplimiento a estos cursos de capacitación y la sanción que tendrán en el caso que no cumplieran los programas que se les hubiese establecido.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

En cuanto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hubo dos razones. Una, que la ley es del año 1968 y creemos que con las técnicas modernas debe ser objeto de una revisión prolija y que bastaba con señalar, también, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la a. Junta, los principios fundamentales de la obligación y de los derechos que tenía el trabajador afectado frente a un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Es decir, en tres o cuatro artículos...

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Enfermedades profesionales?

El señor RELATOR.- Sí.

En tres o cuatro artículos resumimos el fundamento, lo esencial, lo que debiera contener como principio el Código del Trabajo.

Frente a esta explicación, ya me es más fácil reducirme en el tiempo.

Tiene un Título preliminar y éste se refiere a los principios generales que estaban en el decreto ley N° 2.200 y que se han mantenido como tales, que son más propios de una Constitución Política del Estado que de un Código del Trabajo, pero como los tenía, no hemos querido hacerlos desaparecer.

El Libro I se titula "Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral" Este Libro contiene el decreto ley N° 2.200, del 78, con excepción de las normas sobre protección de los trabajadores, del Título IX de dicho decreto ley, que se han traspasado al Libro II, porque corresponden más a los derechos de protección.

El Libro II, denominado "La Protección a los Trabajadores", contiene los mismos artículos que el Título IX del decreto ley N° 2.200 y contempla, además, los que se han agregado al Título III del decreto ley N° 2.200.

A propósito, en el Libro I se me olvidó manifestar que todos los trabajadores del contrato de Gente de Mar y de Orilla, que estaban en el antiguo Código del Trabajo, hoy están contenidos en el Libro I de este proyecto de Código del Trabajo.

El Libro III, sobre organizaciones sindicales y el delegado del personal, contiene los decretos leyes 2.756, respecto de lo primero, y 2.200, en lo referente a lo segundo.

El Libro IV se denomina de la negociación colectiva. La base de sus disposiciones está en el decreto ley N° 2.758, de 1979, sobre el mismo tema.

Tenemos dificultades con el Ejecutivo en lo atinente a las normas del Libro III. Ya las relaté.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

El Libro V es el relativo a la jurisdicción laboral y contiene dos Títulos. El primero, de los juzgados del trabajo y del procedimiento, no es otra cosa que la ley N° 18.510 debidamente actualizada, pues sufrió modificaciones.

A este respecto, es conveniente tener presente que, por incorporarse al Código del Trabajo, se formuló la consulta a la Corte Suprema. El señor Presidente de ese alto Tribunal respondió que no existía inconveniente alguno, por ser el texto de la ley 18.510 con sus modificaciones.

Y el segundo Título, sobre multas por infracciones a las leyes sociales vigentes, recoge los conceptos de la ley 14.972, cuerpo legal muy perdido en el tiempo y que, por supuesto, se deroga.

Este Libro contiene, además, un Título Final sobre fiscalización, sanciones, falsedad de certificados, prescripción y vigencia.

Con eso terminaría mi relación.

No he querido dar un detalle exhaustivo de cada uno de los Libros porque prácticamente no contienen novedades en cuanto a las legislaciones pasadas.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra. Tiene la palabra el Ministro del Trabajo.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Señor Almirante, señores Generales, deseo plantear algunos aspectos con relación a la iniciativa legal en análisis.

Como bien señaló el Relator, aquí se han refundido tres proyectos enviados por el Ejecutivo, lo cual nos parece muy conveniente. Sobre todo, si se aprueba el Código del Trabajo, debe estar incorporado todo lo concerniente a la negociación colectiva.

En lo referente al hecho de que los sindicatos puedan formar A.F.P. --según entiendo, ustedes no están de acuerdo en aprobar esto--, es opinión del Ejecutivo de que esto se archive o, simplemente, lo retira. Para nosotros, cualquiera de las dos soluciones da igual.

Me referiré exclusivamente a la negociación colectiva por considerar importante exponer ante ustedes nuestros puntos de vista sobre este tema.

A mi juicio, la base fundamental del proyecto enviado al Poder Legislativo fue reforzar la negociación colectiva por empresa.



## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

En nuestra opinión, una de las modernizaciones más importantes hechas en la legislación laboral fue, precisamente, establecer la negociación por empresa, lo que después se incluyó como una garantía constitucional.

Ahora, creo que ha habido una evolución de esta normativa, pues cuando se dictó el decreto ley respectivo, en 1979, existió primero la posibilidad de que, cuando no hubiera acuerdo entre las partes, las personas pudieran volver al sistema de convenio colectivo que tenían anteriormente, con el reajuste del 100% del I.P.C.

Con el tiempo, se demostró que esa fórmula no era conveniente, y la prueba más clara de ello fue que hubo que derogarla en 1982.

Hemos analizado esta materia y sostenemos que constituiría un grave error restablecerla. o sea, volver ahora a determinar ya sea un porcentaje del total del I.P.C. o cualquier otra fórmula, crearía, en nuestra opinión, una rigidez en el sistema que sería incompatible con el mundo en que vivimos, en el cual nadie puede predecir las crisis y los altos y bajos que se puedan producir.

Por muy bien que actúen las autoridades económicas, para el Gobierno es imposible predecir cualquier tipo de situación internacional que pueda repercutir en nuestro país.

Por lo expuesto, nosotros somos absolutamente contrarios a volver a la rigidez que existía anteriormente, y, con ese fin, propusimos una serie de fórmulas. Algunas se aceptaron y fueron incorporadas a este proyecto, pero tres aspectos, ya mencionados por el Relator, no fueron acogidos. Considero importante darles a conocer nuestros puntos de vista sobre ellos.

En primer lugar, en lo atinente a las proposiciones acogidas, está toda la definición en cuanto a quiénes son las personas responsables en una empresa, las de confianza. Después de todo lo analizado en este punto en las Comisiones, creo que eso quedó muy bien definido.

Segundo, también se corrigió todo lo tocante a la fórmula de menos de 50 trabajadores, en que se producía, digamos, un salto en los 25, porque, como recordarán, anteriormente, el personal de una empresa con menos de 25 trabajadores necesitaba el 50% de ellos, y, si había de 25 hasta 50, también se requería el mismo porcentaje, con un mínimo de 25.

Entonces, ocurría que en una empresa con 24 trabajadores, con la sola contratación de uno, la negociación pasaba a ser del 100% en vez del 50%.

Por lo tanto, reitero, toda esta situación también se corrigió en el proyecto.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Sin embargo, como manifesté, quedan tres aspectos que no han sido acogidos y que, de serlo, según nuestro parecer, podrían reforzar lo logrado.

Primero, al término de una negociación, al no llegarse a acuerdo y no haber un reajuste en las remuneraciones de los trabajadores, éstos pueden volver con el contrato anterior, pero éste tiene un deterioro a lo largo del tiempo y, por lo tanto, en el plazo de dos años dicho contrato perdería un porcentaje importante de su valor debido a que, por muy baja que sea la inflación, si llega a 15 ó 20% constituye una cifra más o menos importante.

¿Qué produce esto ahora? Que, al no llegar a un acuerdo, a los trabajadores no les queda otro camino que iniciar la huelga.

En cambio, el empleador podría decirles: "Señores, en realidad, estoy pasando por un momento muy malo; así que no puedo arreglarles la situación. Sigamos un año y puede ser que al próximo la empresa esté mejor y en ese caso podemos negociar".

Sobre esto, no comparto lo planteado por el Relator en el sentido de que la negociación constituye una situación de conflicto, pues la empresa no está paralizada. Mientras se está negociando la empresa continúa funcionando, hay un comité de empresas que está discutiendo y, a mi juicio, cada día las cosas se están llevando por un terreno más racional. O sea, en mi concepto, el hecho de estar negociando no produce una situación tan terrible.

Lo que sí provoca una situación muy difícil es la iniciación de la huelga, pues a ella recurrirán los trabajadores al ver que la única alternativa que les queda es volver con el contrato anterior por dos años.

Muchos dirigentes sindicales arguyen que se crea una situación gravísima por el hecho de que el empleador pueda contratar gente. Sin embargo, si uno escucha a los empleados, éstos dicen: "Señores, el contratar personal no me sirve para nada, porque cada día las empresas son más sofisticadas y una persona de la calle no puede reemplazar a un trabajador en el manejo de máquinas que necesitan cierto aprendizaje y determinados conocimientos".

Por lo tanto, la huelga sí que es un problema.

En consecuencia, al no dar una solución a este aspecto creo que dejaremos trunca una pata de esta mesa y, probablemente, fomentaremos un mayor número de huelgas.

Ahora, con respecto a los 8 y a los 5, después de muchas discusiones estuvimos conformes en no bajar el universo. Recuerdo que el principal argumento que nos dieron fue que se estaba cambiando el universo de las

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

empresas de ocho personas a las de 5.

Reitero: aceptamos el mantener el universo, que no pueda haber negociación en empresas con menos de ocho trabajadores. No pueden negociar. Pero no les exijamos el 100% del quórum, sino uno del orden del 60%, que da 5 personas, y en esa forma vamos enlazando esto hasta las empresas con 50 trabajadores, para que tampoco se produzcan cambios bruscos.

Así, todas las empresas que actualmente tienen posibilidad de negociar podrían seguir haciéndolo. Lo único que pedimos es darles un quórum más bajo y no el 100%, por - que, de lo contrario, si el empleador tiene una sola persona bajo su control, podría producirse el veto y no habría negociación.

Podría surgir la pregunta de por qué tanto fanatismo por la negociación. Bueno, a nuestro modo de ver, la única manera de que las partes puedan llegar a acuerdos razonables es a través de la negociación.

Si se examina la diferencia que existe entre los sueldos en las empresas donde no existe negociación y aquéllas en que la hay, se ve determinada tendencia tanto en los grados de reajustes como en el tipo de condiciones de remuneraciones que tienen.

Nuestra preocupación, señor Almirante, señores Generales, es que estamos con un porcentaje altísimo de gente en Chile que gana menos de 20 mil pesos --creo que es un 70%--, lo que, a la larga, políticamente es no viable.

Una solución sería que el señor Ministro de Hacienda, el del Trabajo o quien sea comience a fijar sueldos, etcétera, y a establecer que tal actividad tiene determinado sueldo, como era antes -cosa que nosotros consideramos un disparate--, o que dijéramos que a los cargadores debe pagárseles tanto por saco, etcétera.

Creo que ésa ya es una etapa superada. Pero hagamos que estas partes puedan discutir, negociar y lograr mayores posibilidades.

Otro aspecto en este tema, a mi juicio mucho menor, es el relativo a los 150 y 250 trabajadores.

Al respecto, vale la pena reconocer en forma muy clara que este problema sólo existe en pocas empresas, en aquéllas en las cuales algunos técnicos dicen: "Por qué no nos dejan negociar a nosotros", o en las que algún tipo de especialistas sugiere: "Déjennos negociar aparte del resto de la gente porque tenemos una condición profesional o una situación de trabajo diferente".

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Se trataría únicamente de hacer un cambio que, repito, no tiene la connotación de las otras dos situaciones que planteé anteriormente.

Nuestra petición es poder analizar este tema y, si ustedes están de acuerdo, solicitaría que el señor Ministro de Hacienda mencionara algunas connotaciones de tipo internacional que tiene esta situación, también importantes de considerar en este aspecto.

En resumen, estimo que en esta materia se ha realizado un trabajo muy importante que, por un lado, comenzó con el grupo de juristas presidido por don William Thayer. En seguida, la labor efectuada aquí en cuanto al Código del Trabajo ha sido muy acuciosa y en ella han colaborado de muchas partes; ha habido miles de horas de discusión y creo que con todo ello se ha ido afinando este texto tan importante.

Por otra parte, debemos considerar que esto constituye un verdadero hito histórico: por segunda vez en la historia de Chile se dictará un Código del Trabajo.

Por lo tanto, creo que lo que está separando a las dos partes es algo muy pequeño que, a mi juicio, puede dar estabilidad a este sistema en el futuro.

Por lo expuesto, solicitamos muy encarecidamente una reconsideración de ese aspecto, pues lo que interesa es que esto funcione en el futuro y se consolide, y consideramos que la consolidación de la negociación por empresa consiste en que realmente exista un equilibrio entre las partes.

El señor MINISTRO DE HACIENDA.- Almirante, como manifestó el señor Ministro del Trabajo, deseo dar algunas informaciones, sobre todo, porque ha habido algunos malos entendidos en lo referente a la actuación de representantes de Chile en Estados Unidos en cuanto a indicar, como datos o hechos concretos, proposiciones de proyectos de leyes hechas por el Ejecutivo a la H. Junta de Gobierno y que todavía no habían sido considerados por ésta.

Quisiera entregar los antecedentes de dos aspectos importantes desde el punto de vista del desarrollo de la economía chilena, que tienen que ver con legislaciones de un país importante para nosotros como socio comercial, como es Estados Unidos.

Existe un sistema llamado Sistema General de Preferencias y otro de seguro, denominado OPIC.

El primer mecanismo consiste en permitir que algunos países en desarrollo puedan hacer llegar sus productos a Estados Unidos sin aranceles, cuando existen éstos en la lista de productos que están importando al país.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Y, por otro lado, OPIC permite la garantía de inversiones originadas en Estados Unidos, cuando ellas se realizan en Chile.

Por razones propias de la situación política americana, ambas legislaciones consideran determinadas condiciones para que los países puedan acogerse a dichos mecanismos, el del Sistema General de Preferencias o el de OPIC.

Una de tales condiciones es la apreciación, más bien por parte del Ejecutivo americano, de que existe una adecuada normativa y legislación laboral en el país en cuestión.

Esto se originó para evitar, en un caso, competencia desleal con preferencias dentro de Estados Unidos de productos que pudieran tener un apoyo especial en sus países a través de una legislación inadecuada en términos laborales.

No es el único punto mencionado en esas leyes. También se señala una serie de otros. Lo relevante para nosotros es el problema laboral.

Desgraciadamente, como es conocido por la H. Junta de Gobierno, existen personas interesadas en entregar informaciones inadecuadas sobre la realidad chilena en diversos países, en particular dentro de Estados Unidos.

Estas han utilizado cualquier alternativa que provea y permita la estructura de otros países para crear algún conflicto, y, en este caso, conociendo la existencia de estas disposiciones, permanentemente han estado entregando información a los distintos organismos americanos, en particular al Poder Legislativo americano, al Congreso, en el sentido de que, en el caso chileno, no se estarían cumpliendo los puntos establecidos por la legislación de ese país, de que exista una legislación laboral adecuada que justifique que Chile pueda hacer uso del Sistema General de Preferencias y del sistema de OPIC.

En realidad, invariablemente, el Gobierno ha informado, por intermedio de su Embajador, que éste no es el caso y que la legislación chilena es reconocida como adecuada por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

Inclusive, en algunas oportunidades ha utilizado la información de lo que está disponible como legislación, también, de cuáles son los puntos que el mismo Ejecutivo estima que a lo mejor son perfeccionables dentro de nuestra normativa.

Y, en ese sentido, en alguna ocasión informó que el Ejecutivo, efectivamente, había considerado perfeccionables algunos puntos de la legislación, como son los que en este momento estamos analizando, relacionados con la posibilidad de una alternativa adicional a la negociación una vez que se produzca desacuerdo entre las partes, que no tenga que esperar los dos años sin

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

reajuste para volver a negociar, como explicó el señor Ministro del Trabajo. O, por otro lado, que en empresas muy pequeñas también exista el mecanismo de negociación, como sería el permitir disminuir hasta un mínimo de cinco personas la cantidad necesaria para negociar, lo que hoy está establecido como un mínimo de ocho en la legislación vigente.

Deseo destacar que, indudablemente, éste es un proceso de transmitir adecuadamente, y también político dentro de los países, en este caso de Estados Unidos, de poder recibir convenientemente la información que se le está entregando, por las otras circunstancias políticas que están viviendo en ese país y por la otra información interesada en el sentido inverso que también están proporcionando chilenos que desean crear problemas en el normal desenvolvimiento del Gobierno.

La situación en la actualidad es que, en los casos del S.G.P. y de OPIC, el Ejecutivo americano ha decidido no tener en forma temporal dentro del sistema a las exportaciones chilenas o a las inversiones por realizarse en nuestro país.

Esto fue establecido así a principios de enero de 1987. En esa misma oportunidad se eliminó de la posibilidad de hacer uso de estos mecanismos a un país sudamericano también, que es el caso de Paraguay --también se eliminó a un país europeo--, precisamente por el incumplimiento, por determinada apreciación de parte del Ejecutivo americano de que no se cumplían determinadas normas en lo atinente a derechos laborales.

Deseo dar en algunas cifras e significado que tiene para Chile el pertenecer al Sistema General de Preferencias y a la OPIC.

La información más al día de que dispongo actualmente es lo que fue aproximadamente la mitad de 1986 --no tengo la cantidad definitiva de ese año, todavía; recordemos que ella procede de la Aduana americana y no de la de nuestro país-. Aproximadamente, ascendió a un total de entre 60 y 70 millones de dólares al año, lo que es factible, de las exportaciones que se realizan de Chile a Estados Unidos, de ser incorporado en el S.G.P. Y, en la práctica, se incorporan a él alrededor de 60 millones, porque hay 9 millones de dólares de exportaciones de chilenos que no conocen el sistema, no lo aplican bien o no utilizan adecuadamente las normas.

En lo que esto significa económicamente es en el porcentaje de aranceles que se estarían obviando estos exportadores, y la cifra --depende de los productos-- oscila entre 5, 3 y 10%, repito, según cual sea el producto.

Si tomamos un porcentaje de entre 5 y 6, tendríamos un valor de más o menos 4 millones de dólares al año.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Desde el punto de vista del costo para exportadores, recordemos que para algunos puede significar, simplemente, que no exporten, o sea, el costo puede ser distinto porque puede involucrar exactamente la diferencia que les permita hacer o no hacer la exportación.

En cuanto a la OPIC, me interesaba informarles que nosotros, como país, no conocemos oficialmente el monto de seguro de OPIC que éste está dispuesto a otorgar respecto de Chile. o sea, OPIC actúa de acuerdo con su legislación y tiene pautas internas que le indican el monto hasta el que puede asegurar en un país, y no más de eso, para no incurrir en riesgo excesivo a su vez como organización.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Cuánto es lo.....  
(No se entiende el final de la frase).....

El señor MINISTRO DE HACIENDA.- Para nosotros, Al mirante, la información es reservada. Realmente no nos la entregarán.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Es todo.

El señor MINISTRO DE HACIENDA.- Lo que sí sabemos en esto es que estaría bastante usado el margen de OPIC disponible para Chile. Este podría ser en la actualidad de entre 40 y 30 millones de dólares adicionales, por cuanto existen empresas, importantes que están garantizadas, como es el caso de la Minera El Indio, que tiene garantizada su inversión a través de OPIC, y, además , el de algunos bancos que también han garantizado su inversión.

Es una cosa de relación de esas empresas americanas con su Gobierno y con esta institución que es OPIC.

Con esto deseo informar que, si bien en términos globales las cifras no son mayoritariamente significativas respecto de lo que implican las exportaciones chilenas, de lo que significan para nuestra economía 4 millones de dólares y la inversión de 30 ó 40 millones de dólares, sí pueden llevar implícito el margen que indica que se realicen o no se realicen en algunos casos.

O sea, no nos equivoquemos: puede representar para algunas exportaciones que definitivamente no se realicen. Y para alguna inversión no mayor, no muy grande en cuanto a montos, porque ya vemos que no es factible de incorporarse en el seguro OPIC, sino para una inversión mediana puede implicar que ella no se realice por esta situación.

Ahora, lo que más preocupó al Ejecutivo en esto no ha sido la incidencia directa del S.G.P. ni de OPIC, sino la evolución política americana respecto del tratamiento del comercio con los otros países: es algo que se está desarrollando en términos negativos no sólo para Chile, sino para todos los

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

países, y hay una presión proteccionista muy importante dentro del Congreso americano.

En la actualidad, se está discutiendo en Estados Unidos una ley de comercio, y en ella se está incorporando por primera vez, como criterio para determinar si el producto está afecto a dumping o a competencia desleal, el comportamiento o la existencia de una legislación laboral adecuada.

Esa ley se encuentra en preparación. Todavía no es definitiva. Nuestra información en esto es que, con una probabilidad muy elevada, de existir una ley de comercio, incorporará algo respecto de la legislación laboral o del cumplimiento de las normas laborales.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Y qué más?

Es muy importante: también incluirá el cumplimiento de las disposiciones sobre derechos humanos. Y al existir una norma relativa a ellos, no importa qué ley laboral aprobemos, siempre la utilizarán en forma política y no como un precepto real, porque así usan lo relativo a los derechos humanos.

Por lo tanto, no tiene importancia alguna todo lo que estamos hablando.

El señor MINISTRO DE HACIENDA.- Almirante, respecto de eso, escasamente puedo tener una apreciación adecuada en cuanto al análisis final, una vez conocidos todos los antecedentes de un proyecto de ley en Chile, más difícil la puedo tener en cuanto a Estados Unidos.

Sin embargo, puedo informarle que tuve una entrevista - vista bastante extensa con el Director de la Oficina de Comercio americana, persona que sigue estas negociaciones por parte del Ejecutivo en el Congreso.

Su apreciación es que una norma relacionada con los derechos laborales tiene una alta probabilidad de ser incluida, y que otra relativa a otro tipo de materias tiene una alta posibilidad de ser vetada por el Presidente Reagan.

Al respecto, debe recordarse que el Ejecutivo americano tiene una política de libre comercio y está tratando de evitar que cualquier norma de comercio que se publique o se acuerde allá se transforme en una barrera proteccionista; de modo que la inclusión de una disposición laboral es un antecedente que probablemente existirá.

No tengo la misma certeza, Almirante, en lo referente a derechos humanos. Considero bastante más improbable que suceda.

Ahora, como me interesa entregar los antecedentes completamente objetivos, a mi juicio, la importancia de la inclusión de los derechos laborales en una



## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

norma de comercio americana es mucho menor que el hecho de que esté incorporada en el S.G.P. o en el OPIC.

En otras palabras, la forma que debiera tornar una disposición de derecho laboral en la ley de comercio debería ser mucho más débil para evitar, precisamente, Almirante, lo dicho por usted: que, por la vía de los derechos laborales, se transforme en una disposición de derechos humanos o de otro tipo de apreciación que convierta la ley de comercio en algo absolutamente discrecional, cosa que no desea el Ejecutivo americano.

Sin embargo, aun cuando sea más débil en su forma final, es un antecedente que juzgamos importante tener en cuenta en los análisis que se han hecho sobre la relación con Estados Unidos y necesario de informar a la H. Junta al respecto.

Además, tan serio ha sido el análisis, que, incluso, el Ejecutivo estimó adecuado estudiar en algún momento retirarse previamente del S.G.P., antes que fuéramos considerados no elegibles en él por parte del Gobierno americano.

El resultado final de dicho análisis fue que no era conveniente tomar esa medida, por cuanto, precisamente, podía servir de precedente para adoptar posteriormente otra más estricta ante una actitud como la de retirarse.

Eso es cuanto deseaba informarle, Almirante.

Como Ministro de Hacienda, me preocupa especialmente que la situación de las remuneraciones y la de las condiciones laborales sean adecuadas para los trabajadores; pero que también sean sostenibles para la economía.

Realmente, en ese sentido, quizás desde el punto de vista de la perspectiva del Ministro de Hacienda el análisis de la legislación sea distinto que desde la perspectiva del Ministro del Trabajo.

A pesar de eso, quiero hacerle presente que, luego de un análisis interno muy detallado que se realizó sobre esta materia, en el cual inclusive hubo discusión entre las posiciones legítimas de ambos Ministerios, el de Hacienda estuvo conforme en que el efecto económico que podían generar las proposiciones hechas por el Ejecutivo, ratificadas en ese momento por el señor Ministro del Trabajo, no es grave para el desenvolvimiento de la economía nacional, y que el efecto neto, considerando el otro tipo de antecedentes que he proporcionado, era incluso positivo para nuestra economía.

Eso es algo adicional que deseaba expresar. El señor ALMIRANTE MERINO.- Muchas gracias. Ofrezco la palabra. El señor RELATOR.- Deseo hacer un pequeño alcance a lo manifestado por el señor Ministro del Trabajo.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

En realidad, al referirme a la sesión del 14 de abril, no di todos los antecedentes expuestos en esa ocasión.

Deseo aclarar el problema que el señor Ministro plantea en el sentido de que no es factible que los trabajadores que no han podido llegar a un acuerdo -- no he dicho que exista un conflicto colectivo; en el Código y en la legislación actual se llama negociación colectiva-- tengan que suscribir un contrato por dos años en las mismas condiciones establecidas en el anterior, sin cláusula de reajustabilidad, y deban permanecer dos años en esta espera.

Sin embargo, el artículo 294, al cual nos referimos en la oportunidad anterior ya señalada, dice lo siguiente:

"En una empresa o predio o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

"El convenio colectivo podría celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo."

En consecuencia, si la situación cambia dentro de la empresa, no cabe duda alguna de que trabajadores y empleador, en el supuesto de que ambos estén de buena fe, porque también hay que partir de la buena fe de las partes, y de que el empleador siga pretendiendo obtener sus utilidades a través de pagar remuneraciones bajas, en definitiva él se perjudicará. Además, si suponemos que son los trabajadores los perjudicados, los que no desean llegar a acuerdo y pretenden permanecer dos años en la misma situación anterior, se darán cuenta de que es ridículo seguir en esa situación, porque el costo de vida sigue subiendo y, entonces, se acercarán a su empleador y le dirán: "Bien, usemos el artículo 294".

En esos términos se expuso la vez anterior en la sesión de la Excma. Junta.

Deseo referirme a otro punto.

Lamentablemente, como Profesor de Derecho del Trabajo y con muchos años en la cátedra, me parece incómodo que un país extranjero diga que nosotros debemos tener una legislación laboral adecuada.

Si se compara la legislación laboral de la actualidad con el Código del Trabajo existente antes del 11 de septiembre de 1973; si se da cuenta de que en materia de organización sindical, con el Gobierno del señor Allende, con el del señor Frei, con el de don Jorge Alessandri o con cualquier Gobierno, para poder organizar un sindicato se requería una autorización del Presidente de la República y después de otorgada ésta se podía constituir el sindicato, se verá

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

que, hoy día, el depósito de los estatutos en la Inspección del Trabajo le da al sindicato, por sí mismo, la personalidad jurídica.

Esto sí que es avance.

¿Por qué en aquella época no dijeron nada con respecto a nuestra legislación cuando en la negociación colectiva o, como se llamaba, en el conflicto colectivo, no podían negociar más que 10 trabajadores y 10 empleados por empresa, en circunstancias de que, hoy día, si una empresa tiene ocho trabajadores y todos están de acuerdo, negocian?

Tampoco hicieron oír su voz cuando los sindicatos no podían girar de sus dineros en depósito en el Banco del Estado sin autorización del Inspector del Trabajo la suma de dos mil escudos, que actualmente son dos pesos.

En ese tiempo, nada dijeron los parlamentarios norteamericanos o el Gobierno de Estados Unidos sobre las Administraciones de los señores Frei, Allende o Alessandri.

Si se compara la legislación laboral de hoy con aquélla de antaño, creo que existe una diferencia tan grande, tan inmensa, que, verdaderamente, no puedo explicarme que alguien diga que nosotros necesitamos mejorar todavía la legislación laboral, cuando antes no lo hicieron presente.

Perdón mis palabras, señor Almirante.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Almirante, perdón, dos puntos muy breves.

En cuanto a lo planteado por don Jaime, no hay duda de que existe el artículo 294. Estamos plenamente conscientes de eso, pero creo que tenemos que estar en el Chile real de hoy.

Cuando el empleador tiene la posibilidad de contar con un contrato con sus trabajadores durante dos años, para modificar eso debe haber acuerdo de las partes. Y el hecho concreto es que el empleador puede decirles: "Ustedes aquí me firmaron por dos años, y lo siento mucho, durante los dos años tendrán que aguantarse como están".

Por lo tanto, en mi opinión, no es una herramienta real para negociar nuevamente.

Ahora, con respecto al segundo aspecto planteado por el señor Illanes, no hay duda de que a todos quienes estamos ante esta mesa nos repugna absolutamente la situación. Considero que la actitud de Estados Unidos es totalmente repudiable. La actitud permanente que ha mantenido desde el 11

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

de septiembre. En esa fecha, en vez de haber aplaudido lo que ustedes hicieron para salvar a nuestro país del marxismo, lo único que han tratado desde entonces es hacernos la vida imposible.

Eso no está en cuestión.

Sin embargo, debemos ser realistas. Aquí tenemos una situación que existe y sabemos que tampoco podemos obviarla o ignorarla.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra.

El señor MINISTRO DE HACIENDA.- Quiero ratificar algo en lo concerniente a ese último punto, Almirante.

Sin la misma propiedad que el señor Relator, creo estar tan conforme con lo dicho por él como el que más en el sentido de que, en mi concepto, los avances habidos en cuanto a libertad, vigentes hoy para la negociación colectiva y desde el punto de vista de la organización sindical, son dramáticos si se los compara con lo que existía anteriormente en el país.

Sin embargo, como expresó el señor Ministro del Trabajo, también existen realidades, y así como a nosotros no nos parece adecuada la inclusión en una norma de otro país de la referencia a legislaciones de terceros, otros países sí lo estiman adecuado, y, en este caso, Estados Unidos así lo ha considerado.

El Ejecutivo ha hecho lo posible y lo imposible para entregar la información adecuada sobre el particular, y creo que la mejor demostración de ello es que, a pesar de todo el tipo de oposición política habido, en la práctica, hoy día, el comercio se continúa realizando en forma muy fluida, no obstante, como mencioné recién, todas las intenciones e intentos de bloqueo, incluso por leyes especiales que ha habido y que todavía existen en el Congreso norteamericano.

Sin embargo, eso no quita que sea nuestro deber informar a la H. Junta de Gobierno de situaciones reales que prácticamente vemos todos los días y que, probablemente, las veamos incrementadas en el futuro.

No es algo que haya significado que el Ejecutivo tuviera que adoptar una decisión especial en cuanto a la legislación chilena respecto de esto, sino que fue un antecedente que tuvo en cuenta.

Las proposiciones hechas por el Ejecutivo no fueron motivadas por planteamientos hechos en otro país, ni menos, en este caso, en Estados Unidos.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Inclusive, en las conversaciones que me ha tocado sostener --estoy convencido de que así les ha sucedido a los demás señores Ministros que han debido tocar este tema, como han sido los de Relaciones Exteriores o del Trabajo--, les he manifestado muchas veces que Chile hará lo que estime adecuado, que si Estados Unidos quiere empujar a nuestro país y desea fusilarlo, tendrán que hacerlo, pero nosotros nonos vamos a suicidar primero. O sea, realmente, tendrá que ser un acto de ellos y no uno propio del convencimiento psicológico que nos hagan.

Verdaderamente, nuestro convencimiento respecto de la adecuación de nuestra legislación es lo primero y es lo que ha motivado la proposición del Ejecutivo.

Ahora, que en todo este proceso ha habido información e intercambio de opiniones, así ha sido y eso es lo lógico para seguir obteniendo, como expliqué hace poco, un intercambio fluido en negociaciones comerciales de por sí difíciles, en las que hay otros interesados en ponerles trabas.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Señor Almirante, una última intervención.

Si usted recuerda, nosotros enviamos este proyecto el lo de mayo y, por lo tanto, esto fue muy anterior a toda la situación que se ha producido con Estados Unidos. Más aún, quisiera informarle lo siguiente.

Cuando el Embajador nos pidió algunos antecedentes, a propósito de los sindicalistas que viajaron a conversar con la gente de la A.F.L.C.I.O., nosotros contratamos un abogado norteamericano para que nos hiciera un estudio comparado entre la legislación americana y la chilena, y con ello se desvirtuó el 90% de los planteamientos que ellos hacían.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí. Tiene la palabra el señor Urbina.

El señor MANUEL URBINA.- En realidad, quiero referirme a dos puntos muy breves porque fueron tocados por el señor Ministro.

Este ha dicho que debe fortalecerse el sistema de negociación colectiva, que no se destruya, y uno de los gran des ataques que se hacen al sistema actual de negociación colectiva es que las personas en huelga pueden ser reemplazadas por gente ajena a la empresa.

Eso es muy difícil en la mediana o en la empresa grande, en cuanto a que ocurra, porque, normalmente, se trata de personal especializado que no se puede reemplazar de un día para otro.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

Pero al permitir la negociación colectiva en la pequeña empresa donde hay 5 6 trabajadores, llámese bomba de bencina o un predio agrícola pequeño, indudablemente que serán reemplazados con éxito y fácilmente. Y ahí sí que se van a socavar las bases de nuestra negociación colectiva, pues dirán que el sistema no sirve porque la huelga es un derecho ilusorio de los trabajadores que son reemplazados.

O sea, en vez de fortalecer el sistema, lamentablemente con eso lo estaríamos debilitando.

Ahora, en estas pequeñas empresas también, tal como lo señaló denantes el Relator, existe la posibilidad del convenio colectivo sin las instancias de huelga, arbitraje y otras cosas, por la vía de aplicar el artículo 294, que permite a los trabajadores acercarse al empleador para llegar a celebrar un convenio colectivo.

Por lo tanto, señor Almirante, en realidad, al mantener la situación actual creo que estamos protegiendo el sistema de futuras críticas que lo puedan destruir.

Por otro lado, estarnos conscientes de que ha habido una presión internacional. Lo hemos visto en reuniones en nuestra Comisión Conjunta, y el señor Presidente de ella ha leído informaciones del cable que indican que Estados Unidos ya ha tornado posiciones respecto de la eliminación de Chile, conjuntamente con México y Brasil, del Sistema General de Preferencias, no porque México y Brasil no adecuen sus legislaciones a los deseos de los congresales norteamericanos, si no para favorecer a sus propios productores. Precisamente, fue mi Coronel Varela --creo que tiene a la mano la información-- quien en su oportunidad leyó dicha información en el seno de la Comisión Conjunta.

De suerte, señor Almirante, que ante esas aventuras les presiones, que no aparecen muy claras, no parece conveniente exponer nuestro sistema de negociación colectiva que hasta el día de hoy ha dado un buen resultado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra.

¿Alguna observación?

¿Conforme?

El señor GENERAL SALDIAS.-Sí.

El señor GENERAL STANGE.- De acuerdo.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Conforme.

## ACTA JUNTA DE GOBIERNO

El señor ALMIRANTE MERINO.- **Se aprueba y se faculta al Secretario de Legislación para hacer los cambios necesarios en cuanto a la redacción y a la sintaxis del texto.**

El señor SECRETARIO DE LEGISLACIÓN.- Bien, Almirante

Dos cosas más, para la historia legislativa: primero, entiendo que hay decisión sobre los tres boletines.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Y, segundo, también está la decisión de que no habrá requerimiento al Tribunal Constitucional, porque de la documentación acompañada resulta que la Corte Suprema ya se pronunció, según lo mencionado en la relación.

Es interesante que quede constancia de eso en Acta, y por eso lo he señalado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Bien.

--Se aprueba el proyecto.

--Se levanta la sesión a las 17.25 horas.

JOSE T. MERINO CASTRO Almirante  
Comandante en Jefe de la Armada  
Presidente de la I Comisión Legislativa

NELSON ROBLEDO ROME Brigadier  
Secretario de la Junta de Gobierno

## LEY

## 2. Publicación de ley en Diario Oficial

### 2.1. Ley N° 18.620.

Tipo Norma	: Ley 18620
Fecha Publicación	: 06-07-1987
Fecha Promulgación	: 27-05-1987
Organismo	: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Título	: CÓDIGO DEL TRABAJO
Tipo Versión	: Original De: 06-07-1987
URL	: <a href="http://bcn.cl/ru1">http://bcn.cl/ru1</a>

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

#### Proyecto de Ley

ARTICULO PRIMERO.- Apruébase como Código del Trabajo el siguiente texto:

#### "TITULO PRELIMINAR

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

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

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



## LEY

Artículo 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.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

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.

Artículo 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;

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

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

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

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

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos

## LEY

de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

Artículo 5°.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

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

Artículo 6°.- El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

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

El contrato es colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurrieren a su celebración.

## LIBRO I

## DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LACAPACITACION LABORAL

## TITULO I

## Del Contrato Individual de Trabajo

## CAPITULO I

## Normas Generales

Artículo 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.

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

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

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las

## LEY

personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

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

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

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de cinco unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

## LEY

- 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.

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. 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.

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

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

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el

## LEY

juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

## CAPITULO II

De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de las Mujeres y de los Menores

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

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

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

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

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

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

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

Artículo 14.- Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos subterráneos, ni en faenas que

## LEY

requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

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

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

Artículo 15.- Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición:

a) las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;

b) las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;

c) las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y

d) las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.

Artículo 16.- Queda prohibido el trabajo de menores de veintiún años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

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

Artículo 17.- En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 18.- Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador

## LEY

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.

Artículo 19.- Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

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

## CAPITULO III

## De la Nacionalidad de los Trabajadores

Artículo 20.- 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.

Artículo 21.- Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

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

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

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

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

## CAPITULO IV

## De la Jornada de Trabajo

## LEY

Artículo 22.- 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.

De la Jornada de Trabajo Párrafo 1°

Jornada ordinaria de trabajo

Artículo 23.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

Artículo 24.- El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 23, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias.

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

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana será de ciento noventa y dos horas mensuales.

Asimismo, esta jornada máxima se aplicará al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Cuando los choferes de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta una jornada de doce o más horas, deberán tener un



## LEY

descanso mínimo de ocho horas. En ningún caso, el chofer podrá manejar más de cinco horas continuas.

Artículo 26.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 23 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a las que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones a los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, telex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio del mismo Director, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Del mismo modo, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñe en estos establecimientos, se sujetará a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo.

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

Artículo 27.- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 23 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 37.

Artículo 28.- Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Párrafo 2º

Horas Extraordinarias

## LEY

Artículo 29.- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Artículo 30.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

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

Artículo 31.- Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

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

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

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

Artículo 32.- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante

## LEY

resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

## Párrafo 3°

## Descanso dentro de la jornada

Artículo 33.- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 30.

## Párrafo 4°

## Descanso Semanal

Artículo 34.- Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

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

Artículo 35.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

Artículo 36.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas

## LEY

como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 451.

Artículo 37.- Exceptuánse 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;

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

3. en las obras o labores que por su naturaleza no pueden 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, y

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

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

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

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, 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 31.

Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este

## LEY

artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

Artículo 38.- 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.

Artículo 39.- 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.

## CAPITULO V

## De las Remuneraciones

Artículo 40.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 159 y 160 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

Artículo 41.- Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

## LEY

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 las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 42.- Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 43.- La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

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

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

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicable a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, caso en que se estará a la remuneración que libremente convengan las partes.

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

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

Artículo 44.- El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos.

Si la remuneración estuviere constituida por un sueldo base diario y trato u otra remuneración diaria que la hiciere

## LEY

variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos sólo respecto al sueldo base diario. Si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

Para gozar del derecho que establecen los incisos primero y segundo de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario.

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 34. No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo.

Artículo 45.- Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Artículo 46.- Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

Artículo 47.- 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; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje

## LEY

dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

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.

Artículo 48.- 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.

Artículo 49.- 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 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

Artículo 50.- En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Artículo 51.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.



## LEY

Artículo 52.- 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.

## CAPITULO VI

## De la Protección a las Remuneraciones

Artículo 53.- Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

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

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

Artículo 54.- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

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

Artículo 55.- 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.

Artículo 56.- 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 el ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio

## LEY

en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Artículo 57.- 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, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

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

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

Artículo 58.- En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

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

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

Artículo 59.- En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

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

## LEY

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

Artículo 60.- 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 correspondan 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 los sueldos, sobresueldos, comisiones, participación en las utilidades, gratificaciones legales y cualquier otro estipendio que perciban los trabajadores como contraprestación de su trabajo.

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

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

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

Artículo 61.- Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

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

## LEY

Artículo 62.- 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.

Artículo 63.- El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederá esta responsabilidad subsidiaria cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 64.- Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

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

## CAPITULO VII

## Del Feriado Anual

Artículo 65.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

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

Artículo 66.- Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años

## LEY

trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Artículo 67.- En las empresas que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

Artículo 68.- El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 66, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 69.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

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

Artículo 70.- Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

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

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

Artículo 71.- 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.

Artículo 72.- El feriado establecido en el artículo 65 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.

## LEY

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

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 66, 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 70.

Artículo 73.- No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Artículo 74.- Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

Artículo 75.- 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.

## TITULO II

## De los Contratos Especiales

## LEY

Artículo 76.- Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

## CAPITULO I

## Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 77.- 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.

Artículo 78.- Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

Artículo 79.- 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.

Artículo 80.- La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 43 y será libremente convenida por las partes.

Artículo 81.- En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 82.- 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.

## LEY

Artículo 83.- 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.

Artículo 84.- El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Artículo 85.- Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 451.

## CAPITULO II

## Del Contrato de Trabajadores Agrícolas

Artículo 86.- Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

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

No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas. No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación

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

Artículo 87.- 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



## LEY

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.

Artículo 88.- 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.

Artículo 89.- 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 37.

Artículo 90.- La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

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

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

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

## LEY

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.

Artículo 91.- En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

## CAPITULO III

Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gentede Mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales

## Párrafo 1°

## Normas Generales

Artículo 92.- Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce Rectificación profesiones, oficios u ocupaciones a D.O. 27 de bordo de naves o artefactos navales. Julio 1987 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.

Artículo 93.- 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

## LEY

mencionados en este inciso se otorgarán a toda persona que los solicite y que reúna los requisitos reglamentarios.

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

## Párrafo 2°

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

Artículo 94.- El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.

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

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

Artículo 95.- Los hombres de mar contratados para el servicio de una nave constituyen su dotación.

Artículo 96.- Las disposiciones de este párrafo comprenden a los tripulantes de sexo femenino que, con sujeción a los reglamentos marítimos, se desempeñan a bordo.

Artículo 97.- 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.

## LEY

Artículo 98.- En caso de fuerza mayor, que sólo el capitán podrá apreciar, la dotación estará obligada a efectuar otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 97, sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12.

Artículo 99.- Es empleador, para los efectos de este párrafo, todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional.

Artículo 100.- El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar:

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

Artículo 101.- 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.

Artículo 102.- 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.

## LEY

Artículo 103.- 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 30.

Artículo 104.- El armador, directamente o por intermedio del capitán, hará la distribución de las jornadas de que trata el artículo anterior.

Artículo 105.- La disposición del artículo 103 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.

Artículo 106.- 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.

Artículo 107.- 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.

Artículo 108.- El descanso dominical que se establece en el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave.

El reglamento del trabajo a bordo establecerá los descansos y permisos compensadores a que, sin perjuicio del servicio urgente de la nave, tendrá derecho el personal que en la mar o en puerto no hubiere disfrutado del descanso semanal prescrito.

## LEY

Artículo 109.- 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 deben 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.

Artículo 110.- 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.

Artículo 111.- Para el servicio de puerto, toda la dotación se agrupará por categorías para realizar la jornada de trabajo, exceptuando el personal de vigilancia nocturna y el que tenga a su cargo los servicios que exijan un funcionamiento permanente (calderas, frigoríficos, 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

## LEY

veinticuatro horas, debiendo, en consecuencia, permanecer a bordo.

Artículo 112.- El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.

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

Artículo 113.- El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario.

Artículo 114.- No dan derecho a remuneración por sobretiempo las horas de trabajo extraordinario que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

a) cuando la seguridad de la nave, de las personas embarcadas o del cargamento, esté en peligro, sea por neblina, mal tiempo, naufragio o incendio, o por otras causas consideradas como fuerza mayor;

b) cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera, para evitar la pérdida de vidas humanas; salvo que por el servicio prestado se obtenga la correlativa indemnización, y

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

Artículo 115.- 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, sen 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.

## LEY

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.

Artículo 116.- Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 117.- 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.

Artículo 118.- 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 tocara 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.

Artículo 119.- 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.

Artículo 120.- 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.

Artículo 121.- 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



## LEY

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 60.

Artículo 122.- 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.

Artículo 123.- 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 las cajas o sistemas de previsión a que el enfermo se encuentre afecto. Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador y una vez retornado el enfermo al puerto de origen, caducará de hecho el contrato, sin derecho a indemnización, 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.

Artículo 124.- 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.

Artículo 125.- Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

## LEY

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

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

Artículo 126.- 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 un viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

Artículo 127.- Las disposiciones de los párrafos 1° y 2° de este capítulo 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.

Artículo 128.- No se aplicarán las disposiciones de los párrafos 1° y 2° de este capítulo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 129.- El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 149 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

## Párrafo 3°

Del contrato de los trabajadores portuarioseventuales

Artículo 130.- 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

## LEY

portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

Artículo 131.- Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4º, respecto de la persona que haya concurrido a su celebración o ejecución, por mandato del empleador, aun cuando no reúna el requisito de habitualidad exigido por dicho precepto.

Artículo 132.- El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional.

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

Artículo 133.- 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, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 139. 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 sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre un empleador y trabajadores portuarios, o de un acuerdo sobre la misma materia convenido entre aquél y uno o más sindicatos de trabajadores transitorios, en virtud de lo dispuesto en la letra d) del artículo 201.

En caso que los trabajadores afectos a un convenio o acuerdo 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

## LEY

otros sin la anticipación requerida, dando cuenta de este hecho a la autoridad marítima y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

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

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

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

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

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

d) si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa, pagará al trabajador un recargo de un 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.

Artículo 134.- 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.

Artículo 135.- 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.

Artículo 136.- Constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y habilitará en

## LEY

consecuencia al empleador a ponerle término a éste, el atraso en que incurra el trabajador en la presentación a las faenas.

Artículo 137.- 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.

Artículo 138.- El acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo que celebre el empleador con un sindicato de trabajadores transitorios en conformidad con la letra d) del artículo 201, deberá ser suscrito por la directiva sindical y contemplar, además de las remuneraciones que se convengan, un sistema de aviso que permita a trabajador tener conocimiento anticipado de su acceso al puesto de trabajo.

El empleador podrá celebrar directamente con un grupo de trabajadores un convenio con los mismos objetos previstos en el inciso anterior. En este caso, el convenio será suscrito por todos ellos.

Artículo 139.- Para el solo efecto de fiscalizar los contratos individuales a que dé origen, el empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia del convenio o acuerdo y de sus anexos, si los hubiere, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 93, el empleador deberá remitir, dentro del plazo establecido en el inciso anterior, una copia de ese convenio o acuerdo a la autoridad marítima. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga el nombre de los trabajadores que contrate para la ejecución de un mismo turno.

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

Artículo 140.- 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.

Artículo 141.- La infracción a lo dispuesto en el artículo 132 se sancionará con una multa a beneficio fiscal

## LEY

de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

## CAPITULO IV

## Del Contrato de los Trabajadores de Casa Particular

Artículo 142.- Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

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

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

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

Artículo 143.- 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.

Artículo 144.- 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.

Artículo 145.- Los trabajadores de casa particular no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias.

Artículo 146.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el

## LEY

cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Artículo 147.- La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Artículo 148.- En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

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

## TITULO III

## Del Reglamento Interno

Artículo 149.- Las empresas industriales Rectificación o comerciales que ocupen normalmente D.O. 27 de veinticinco o más trabajadores Julio/87 permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

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

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección

## LEY

podrán de Rectificación oficio, exigir modificaciones al D.O. 27 de referido reglamento en razón de Julio 1987 ilegalidad.

## TITULO III

## Del Reglamento Interno

Artículo 150.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;

2.- los descansos;

3.- los diversos tipos de remuneraciones;

4.- el lugar, día y hora de pago;

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;

7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;

8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento;

10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

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

Artículo 151.- Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo anterior 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.



## LEY

Artículo 152.- Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores quince días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.

Artículo 153.- 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.

## TITULO IV (Art. 154)

## Del Servicio Militar Obligatorio

Artículo 154.- 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

## LEY

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.

## TITULO V (Arts. 155 - 165)

## De la Terminación del Contrato de Trabajo

Artículo 155.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) mutuo acuerdo de las partes;
- b) vencimiento del plazo convenido; pero, la duración del contrato de plazo fijo 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;
- c) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- d) muerte del trabajador;
- e) caso fortuito o fuerza mayor;
- f) desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, y
- g) caducidad, en los casos de los artículos 156 y 157.

El desahucio dado por el trabajador que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Esta norma se aplicará también en el caso en que el contrato termine por la causal indicada en la letra a) de este artículo.

La formalidad establecida en el inciso anterior se aplicará a los finiquitos.

No tendrá lugar lo dispuesto en los dos incisos precedentes 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

## LEY

continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

Para los efectos de lo dispuesto en los incisos, segundo y tercero de este artículo 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.

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

Artículo 156.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

1a. falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

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

3a. 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;

4a. 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, y

5a. incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 157.- Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha

## LEY

incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva, para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1a. comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2a. atentado contra los bienes situados en las empresas;

3a. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4a. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

5a. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y

6a. comisión de un delito establecido en la ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la ley N° 17.798, sobre Control de Armas.

Artículo 158.- Cuando el empleador pusiere término al contrato por aplicación de las causales previstas en las letras c) y e) del artículo 155 o por las de los artículos 156 y 157, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

En los casos a que se refiere el inciso precedente, y en el contemplado en la letra f) del artículo 155, el empleador deberá, además, informar al trabajador en la comunicación de término de contrato acerca del estado en que se encuentran sus imposiciones previsionales. La falta o falsedad de esta información no afectará a la validez de la terminación del contrato, sin perjuicio de la aplicación de la multa prevista en el artículo 451.

Artículo 159.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad a la letra f) del artículo 155, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta

## LEY

fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

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

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) del artículo 155.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de la terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

Artículo 160.- La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad.

Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato.

Si se hubiere pagado anticipadamente esta indemnización, al término del contrato se calculará la diferencia que pudiere existir, deduciendo de los días que determinen la indemnización total a que tenga derecho el trabajador aquellos que hubieren sido objeto de los anticipos. Esta diferencia se pagará de acuerdo al valor de la última remuneración vigente a la fecha de terminación del contrato.

Artículo 161.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 159 será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del 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, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales.

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

## LEY

Artículo 162.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales referidas en los artículos 155, 156 y 157, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado dentro del plazo de treinta días hábiles, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f), y 159. Si así se estableciere, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

Si el contrato de trabajo terminare por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del artículo 155 y no se pagaren al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal en el plazo señalado en el inciso anterior, para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial.

Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en los artículos 156 y 157, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de la indemnización establecida en el artículo 159.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refieren los artículos 156, 157 y 158 en la forma y oportunidades en ellos señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio dado por éste.

Si el empleador invocare maliciosamente la causal establecida en el número 1 del artículo 156 o alguna de las causales a que se refiere el artículo 157, deberá indemnizar los perjuicios que ello irroque al trabajador. El monto de esta indemnización será evaluado incidentalmente por el tribunal que conoce la causa de terminación del contrato, y ella será compatible con las que establecen los artículos 155, letra f), y 159.

Artículo 163.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f) y 159, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies avaluadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de

## LEY

movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

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

Artículo 164.- Las indemnizaciones se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el mes 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.

Si la indemnización fuere declarada por sentencia firme, el empleador deberá pagar, además, una multa a beneficio fiscal equivalente al veinte por ciento del total que arroje la indemnización previamente reajustada y aumentada con sus intereses, en el caso de que en la misma sentencia se declare que el despido fue arbitrario, entendiéndose por tal aquel que el tribunal estime que careció de motivo plausible respecto de la aplicación de la causal invocada o cuando se retardare sin justo motivo el pago de lo debido. El pago de la multa deberá acreditarse ante el tribunal dentro de quinto día hábil.

Con todo, deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada más un recargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

Artículo 165.- 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, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en las letras b) y c) del artículo 155 y en el artículo 156.

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.

## LEY

Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 157, no operarán los fueros que establecen las leyes y, consecuentemente, no regirá lo dispuesto en este artículo.

Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno.

## TITULO VI (Arts. 166 - 170)

## De la Capacitación Ocupacional

Artículo 166.- 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.

Artículo 167.- 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.

Artículo 168.- 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.



## LEY

Artículo 169.- 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.

Artículo 170.- 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.

## LIBRO II

## DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

## TITULO I

## Normas Generales

Artículo 171.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

Artículo 172.- El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 171.

Artículo 173.- Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

Artículo 174.- Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y

## LEY

espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este título, se supervigilarán por la autoridad marítima.

Artículo 175.- 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.

Artículo 176.- Las disposiciones de los dos artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.

Artículo 177.- 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 podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Artículo 178.- 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.

Artículo 179.- 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.

## LEY

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 39.

## TITULO II

## De la Protección a la Maternidad

Artículo 180.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

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

Artículo 181.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 182.- 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.

## LEY

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

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

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.

Artículo 183.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 181, 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.

Artículo 184.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 181, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 182, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Artículo 185.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su 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.

## LEY

Artículo 186.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 165.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 165, 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, 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.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 181 y 182, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 184 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular.

Artículo 187.- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 188.- Los establecimientos 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.

## LEY

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

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

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

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

El permiso a que se refiere el artículo 191 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

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

Artículo 189.- Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 190.- El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Artículo 191.- Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

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

## LEY

Artículo 192.- Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

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

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 186.

Artículo 193.- 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.

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

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

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

## TITULO III

Del Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Artículo 194.- El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744.

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

## LEY

Artículo 195.- 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.

Artículo 196.- El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho de repetir contra el empleador.

## LIBRO III

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

## TITULO I

De las Organizaciones Sindicales

## CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 197.- 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.

Artículo 198.- Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas en la forma que prescribe este título y establezcan los respectivos estatutos, siempre que estas organizaciones de mayor grado se hayan constituido conforme a lo dispuesto en este título o se hayan ajustado a las disposiciones de éste.



## LEY

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores y afiliarse a ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Artículo 199.- Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores a que alude el artículo 197, que cumplan los requisitos que establezcan este título y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse. La afiliación es voluntaria. 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. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una Rectificación confederación, ni una federación a más D.O. 27 de de una confederación. Julio/87

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.

Artículo 200.- 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.

Artículo 201.- Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;
- b) sindicato inter-empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de a los menos tres empleadores distintos;
- c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;

## LEY

d) sindicato de trabajadores transitorios. Esta clase de sindicato tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores. Los acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Los sindicatos a que se refiere esta letra sólo pueden agrupar a los trabajadores embarcados o gente de mar, o a los trabajadores portuarios, o a los trabajadores de la construcción, o a los artistas.

Para los efectos señalados en esta letra d), se entiende por trabajador de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería y que se rijan por la ley laboral común. Asimismo, se entiende por artista a los trabajadores actores de teatro, radio, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquesta, apuntadores, folcloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Los trabajadores a que se refiere esta letra podrán constituir sindicatos de trabajadores transitorios y afiliarse o mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

Lo dispuesto en esta letra se entiende sin perjuicio del derecho de estos trabajadores de ejercer las demás posibilidades de sindicación que señala este artículo y de aplicarse en este último caso las incompatibilidades a que se refiere el artículo 199.

Artículo 202.- En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta seis meses después de haber dejado de prestar servicios.

## LEY

Artículo 203.- Este título no será aplicable a 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.

Artículo 204.- Para los efectos de este título, serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Artículo 205.- 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.

Artículo 206.- Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

1.- representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;

2.- canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

3.- velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

5.- promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

6.- propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios, y

7.- constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresa tendrán derecho a negociar colectivamente.

## LEY

Artículo 207.- Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

## CAPITULO II

## De la Constitución de los Sindicatos

Artículo 208.- Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

Artículo 209.- 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 agrícola 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 los diversos incisos del artículo siguiente.

Artículo 210.- Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

## LEY

Con todo, en las empresas en que laboren menos de veinticinco trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

Artículo 211.- Para constituir un sindicato de los referidos en la letra b) del artículo 201, se requiere del concurso de setenta y cinco trabajadores. Tratándose de los sindicatos indicados en las letras c) y d) del citado artículo, se requerirán veinticinco trabajadores.

Artículo 212.- La constitución de los sindicatos se efectuará en asamblea de trabajadores que reúna los quórum a que se refieren los artículos 210 y 211 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea 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.

Artículo 213.- 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 que 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.

Artículo 214.- 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 213. 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.

## LEY

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 título.

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. Sin embargo, si estimare que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se ajusta a derecho, podrá reclamar de él ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, dentro del mismo plazo.

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 sindicato afectado no subsanare los defectos de constitución o no conformare sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo y no reclamare de ellas dentro del plazo a que se refiere el inciso tercero del presente artículo, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. Igual efecto producirá la resolución judicial que rechace el reclamo, la que deberá ser comunicada a la Dirección del Trabajo para que cancele la inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 215.- Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero a que se refiere el artículo 229.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 213.

Artículo 216.- El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada

## LEY

Rectificación vez que se elija el directorio sindical. D.O. 27 Julio

En el caso de los sindicatos 1987 interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada.

## CAPITULO III

## De los Estatutos

Artículo 217.- El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Artículo 218.- La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

Artículo 219.- La reforma de los estatutos se hará ante un ministro de fe, en asamblea extraordinaria citada especialmente al efecto, con una anticipación no inferior a dos días hábiles. Dos copias de aquélla, debidamente autorizadas por el ministro de fe, deberán acompañarse a la Inspección respectiva dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea.

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 y se regirá, además, por lo dispuesto en los artículos 214 y 217, en lo que corresponda.

Si no se acompañaren las copias a que se refiere el inciso primero dentro de plazo, no se subsanaren oportunamente las objeciones formuladas por la Dirección del Trabajo, o se rechazare por sentencia judicial el reclamo interpuesto por el sindicato, la reforma de estatutos quedará sin efecto.

## LEY

## CAPITULO IV

## Del Directorio

Artículo 220.- Los sindicatos serán dirigidos por un directorio compuesto de tres personas, si tuvieran de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; de cinco personas, si los afiliados fueren de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve, y de siete personas, cuando cuenten con mil o más asociados.

Sin embargo, en aquellas empresas que tengan menos de veinticinco trabajadores, los sindicatos serán dirigidos sólo por uno de sus miembros, en calidad de presidente, el que tendrá todas las facultades que este título reconoce al directorio sindical. En caso de incapacidad o inhabilidad sobrevinientes será reemplazado en la forma que indiquen los respectivos estatutos.

En los sindicatos interempresas, la designación de directores no podrá recaer en más de un trabajador de una empresa. Si el número de directores fuere superior al de empresas, se considerará la designación de uno por cada empresa, existiendo libertad para la designación de los restantes.

La alteración en el número de los afiliados a un sindicato, o en el número de trabajadores de la empresa, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en los incisos primero y segundo para la siguiente 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.

Este delegado deberá reunir los requisitos que establece el artículo 221 y no se aplicarán, a su respecto, las disposiciones de los artículos 229, 237, 238 y 239.

Artículo 221.- Para ser director sindical, se requiere:

- 1.- ser mayor de veintiún años de edad;
- 2.- ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país;
- 3.- no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por



## LEY

simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical;

4.- saber leer y escribir;

5.- no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes;

6.- tener la antigüedad, como socio del sindicato, que señalen sus estatutos, la que no podrá ser inferior a seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor, y

7.- en los sindicatos de empresa se requerirá, además, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades, y si no hubiere alguno de éstos, o no en número bastante para llenar todos los cargos del directorio, podrá ser director cualquier socio del sindicato que cumpla con los requisitos señalados en los números anteriores.

Artículo 222.- La mujer casada podrá intervenir en la administración y dirección de los sindicatos, para lo cual no requerirá de autorización alguna.

Artículo 223.- Para las elecciones de directorio sindical serán considerados candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos que este título establece para ser director, y serán válidos todos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un trabajador que no cumpliera los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo,

## LEY

en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 214.

Lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

Artículo 224.- En el caso del sindicato de empresa, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales en él, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 229 desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse al empleador con una anticipación no superior a quince días contados desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de las elecciones a que se refiere el inciso primero del artículo 236.

Artículo 225.- 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 212.

Artículo 226.- No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en este título, cuando se trate de sindicatos constituidos en empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

## LEY

Artículo 227.- Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 212.

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres, y si se eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 220.

Artículo 228.- Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 232 y de los demás casos en que deban cesar en el cargo por determinación del tribunal competente de conformidad a este título.

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.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 229.- Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 165, 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 271, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

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.

Artículo 230.- Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en alguno de los hechos descritos en el artículo 157, serán sancionados con la

## LEY

cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderles.

Artículo 231.- El directorio elegirá de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 220.

Artículo 232.- Los trabajadores afiliados al sindicato tienen el derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 233.- Los miembros de un sindicato que hubieren estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produzca dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.

Artículo 234.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán en una misma oportunidad.

Artículo 235.- 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.

Artículo 236.- Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de

## LEY

tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

Artículo 237.- Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo, los que no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director.

Sin embargo, en los sindicatos que agrupen doscientos cincuenta o más afiliados, los permisos serán hasta de seis horas por cada director.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, 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 las que se refieren los incisos primero y segundo.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajando para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos de trabajo, los que en caso alguno podrán alterar las normas señaladas en los incisos primero y segundo.

## LEY

Artículo 238.- Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales sin goce de remuneraciones:

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 al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Será aplicable en este caso lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 264, y

b) podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagadas por la respectiva organización sindical.

Artículo 239.- Sin perjuicio de 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. En tal caso, las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes al empleador serán de cargo del respectivo sindicato.

Artículo 240.- El pago de remuneraciones e imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 238 y 239, no podrá ser objeto de negociación colectiva, ni de ningún tipo de convenio o contrato individual o colectivo.

El tiempo empleado en conformidad a los artículos 237, 238 y 239 se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

## CAPITULO V

## De las Asambleas

## LEY

Artículo 241.- Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos, y serán citadas por el presidente o el secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.

Artículo 242.- Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento a lo menos de los afiliados a la organización sindical.

Artículo 243.- Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que el capitán, como ministro de fe, 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.

## LEY

## CAPITULO VI

## Del Patrimonio Sindical

Artículo 244.- 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 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, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

Artículo 245.- Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases a cualquier título, incluso documentos financieros del Estado o con la garantía de éste, y ni aún en caso de disolución, podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Artículo 246.- Al directorio 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.

Artículo 247.- Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.

Asimismo, no podrán contratar o recibir estos financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Los directores responsables de la recepción de los financiamientos a que se refieren los incisos anteriores cesarán en el cargo y serán, además, sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicables por el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquiera persona.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato deberá reembolsar lo percibido indebidamente, respondiendo



## LEY

solidariamente de dicho reembolso los directores comprometidos en la recepción indebida.

La empresa o persona que infrinja la prohibición establecida en el inciso primero y las personas o entidades que hagan posible o faciliten los medios para infringir la prohibición del inciso segundo, serán sancionadas con multa ascendente al duplo del monto correspondiente al financiamiento indebido. Del entero de esta multa responderán solidariamente el sindicato y los directores comprometidos en la infracción.

La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se regirán por las disposiciones del título II del libro V de este Código.

Artículo 248.- 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.

Artículo 249.- Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 250.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

Artículo 250.- En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior íntegro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

a) cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o

b) cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los cinco días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en

## LEY

el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas devengarán, además, un interés penal del tres por ciento mensual sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso primero deberá ser citada para este efecto con dos días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunique al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe, y la nómina de los asociados al sindicato.

En los casos de los sindicatos interempresas y de trabajadores transitorios, el descuento de las cotizaciones procederá siempre que el trabajador autorice por escrito al empleador para efectuarlo.

Deberá procederse a renovar o a conceder la autorización o acuerdo a que se refieren los incisos precedentes, y en la forma indicada en ellos, toda vez que haya cualquier cambio en el monto de la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias. El empleador no podrá alterar los descuentos de las cotizaciones, si no se diere cumplimiento a lo dispuesto en el presente inciso.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

Artículo 251.- 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 de la localidad.

La obligación establecida en el inciso precedente no regirá respecto de los sindicatos a que se refiere el inciso final del artículo 210.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Artículo 252.- Los sindicatos que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.

## LEY

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Los sindicatos que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance ni requerirán firma de contador.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

Artículo 253.- Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 276.

Las irregularidades que detectare la Dirección del Trabajo en la fiscalización de las organizaciones sindicales deberá ponerse en conocimiento del respectivo directorio sindical, el cual tendrá un plazo no inferior a treinta días para corregirlas, bajo apercibimiento de ser sancionado en la forma indicada en el artículo 276.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

La Dirección del Trabajo podrá disponer, una vez al año y por resolución fundada, que en los sindicatos que afilien a más de doscientos cincuenta trabajadores se practique una auditoría externa. Esta auditoría se efectuará con cargo al presupuesto de aquélla.

Ordenada la auditoría externa y mientras ésta se encuentre pendiente, el Director del Trabajo podrá disponer la congelación de los fondos de la respectiva organización y condicionar sus gastos y las obligaciones de pago a que se comprometa a la autorización previa de la Inspección del

## LEY

Trabajo, la que sólo podrá autorizarlos cuando tengan el carácter de ordinarios de funcionamiento.

La medida a que se refiere el inciso anterior no podrá extenderse por un lapso superior al de duración de la auditoría, ni exceder, en ningún caso, de sesenta días.

Artículo 254.- La inversión de los fondos sindicales sólo podrá destinarse a los fines previstos en los estatutos.

## CAPITULO VII

## De las Federaciones y Confederaciones

Artículo 255.- Constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, que se organiza de conformidad a este título con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de:

- a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines;
- b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y
- c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

Artículo 256.- Constituye una confederación la unión de veinte o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a este título y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

Artículo 257.- Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo de trabajo.

Artículo 258.- La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con dos 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

## LEY

mayor grado que propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación y, en caso de estarlo, la individualización de ésta.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de mayor 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 214.

Artículo 259.- Los sindicatos podrán aportar a las federaciones y confederaciones las cuotas que establezcan los respectivos estatutos de éstas.

Los acuerdos de las federaciones y confederaciones para aumentar la cuota que deban pagar los sindicatos afiliados, surtirán efecto respecto de cada uno, una vez que las respectivas asambleas de base lo aprueben.

Las federaciones o confederaciones que reciban aportes indebidos, deberán reembolsarlos al sindicato respectivo, reajustados 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 se hubieren percibido y el precedente a aquel en que efectivamente se reembolsaren. De esta obligación responderán solidariamente los directores de dichas federaciones o confederaciones.

Artículo 260.- 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 bases, los que se pronunciarán conforme al artículo 258.

La reforma de los estatutos de federaciones y confederaciones deberá ser tratada en asamblea extraordinaria y acordada por la mayoría absoluta de las organizaciones afiliadas, en votación secreta ante un ministro de fe, en la que las directivas de las organizaciones afiliadas dispondrán de un voto.

## LEY

Artículo 261.- Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, por las normas generales que les sean aplicables a las organizaciones sindicales y particularmente por los artículos 212, 213, 214, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 225, 228, 230, 232, 234, 236, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 251, 253, 254, 271, 272, 273, y 274, en lo que corresponda.

Artículo 262.- El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

Artículo 263.- Para ser elegido director de federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Los estatutos resolverán si las funciones de director de la organización son compatibles o incompatibles con las de director de la organización afiliada. En caso de incompatibilidad, el afectado deberá optar por uno de los cargos y la federación o confederación respectiva pagará, en su caso, las remuneraciones del director y las cotizaciones previsionales que hubieren sido de cargo del empleador.

Si a causa de dicha incompatibilidad el director de una federación o confederación perdiere su calidad de director del sindicato base, podrá, no obstante, optar a reelección indefinidamente en la respectiva federación o confederación, según el caso.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales. La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Artículo 264.- Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 237, aumentados a seis horas semanales.

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de una federación o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un

## LEY

mes después conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

Artículo 265.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que corresponda a la comisión revisora de cuentas que deberán contemplar los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá exigir una vez al año se practique una auditoría externa a costa de la respectiva federación o confederación.

## CAPITULO VIII

## De las Prácticas Desleales y de su Sanción

Artículo 266.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

a) el que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores 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;

b) el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

c) el que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

d) el que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones, y

## LEY

e) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Artículo 267.- Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrirán especialmente en esta infracción:

a) el que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) el que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicios, 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, y

d) el que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

Artículo 268.- Incurrirán también 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 física o moralmente entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Artículo 269.- Las infracciones señaladas en los artículos 266, 267, y 268, serán sancionadas con multas de un



## LEY

décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el título I del Libro V de este Código, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

Artículo 270.- Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 266, 267 y 268 configuren faltas, simples delitos o crímenes. En estos casos el hecho de ser empleador o dirigente sindical constituirá agravante de la responsabilidad criminal.

## CAPITULO IX

## De la Disolución de los Sindicatos

Artículo 271.- La disolución del sindicato podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de sus socios o por un empleador, y se producirá:

a) por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 232;

b) por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos;

c) por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;

d) por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente;

e) por haber estado en receso durante un período superior a un año, y

f) por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa.

Artículo 272.- En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A

## LEY

falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

Artículo 273.- La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de quince días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quien estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato 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 disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

Artículo 274.- La resolución judicial que establezca la disolución de un sindicato, 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, el sindicato se reputará existente.

En todo documento que emane de un sindicato en liquidación, se indicará esta circunstancia.

## CAPITULO X

De la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones

## LEY

Artículo 275.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

Artículo 276.- Las infracciones a este título que no tengan señalada una sanción especial, se penarán con multa a beneficio fiscal de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el título II del libro V de este Código.

Los directores responderán personalmente del pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

Artículo 277.- Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos y las organizaciones de mayor grado a que se encuentren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el primero de marzo y el quince de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones afiliadas dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

## TITULO II

## Del Delegado del Personal

Artículo 278.- En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 210, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como, asimismo, con las personas

## LEY

que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 165 sólo por el tiempo que dure su mandato.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

## LIBRO IV

## DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## TITULO I

## Normas Generales

Artículo 279.- Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en este libro.

Artículo 280.- Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que negocien, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 281.- La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años

## LEY

calendarios hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Artículo 282.- Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquiera otra forma.

Artículo 283.- No podrán negociar colectivamente, ni integrar las comisiones negociadoras:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil;

3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de sesenta días contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Artículo 284.- No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

a) atiendan servicios de utilidad pública, o

## LEY

b) cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en este libro.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión, Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 285.- Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

Artículo 286.- Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

Artículo 287.- La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de este libro podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

Artículo 288.- Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyectos de contrato colectivo se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Artículo 289.- Cuando un plazo de días previsto en este libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

## LEY

Artículo 290.- Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

Artículo 291.- No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1. las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas;

2. las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores;

3. las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa;

4. las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias;

5. las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente;

6. las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga;

7. las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores, y

8. las que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

Las estipulaciones de un contrato colectivo o de una resolución arbitral que incidan en alguna de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula este libro.

## LEY

La nulidad será declarada por los Juzgados de Letras del Trabajo, de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

Artículo 292.- El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este libro.

Artículo 293.- Para los efectos de lo dispuesto en este libro se aplicará también lo establecido en el artículo 204.

Artículo 294.- En una empresa o predio o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

El convenio colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este libro, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de huelga y lock-out. Con todo, deberá ajustarse a las normas sustantivas que se señalan en los artículos 282, 283, 290 y 291.

La fecha de iniciación de la vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años.

## TITULO II

De la Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

Artículo 295.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.



## LEY

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresas que representen el cuarenta por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a ocho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 294.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Artículo 296.- Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este libro. También se considerará como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas que los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por explotación de predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

Artículo 297.- No obstante lo dispuesto en los capítulos I y II de este título, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

## CAPITULO I

## LEY

## De la Presentación de los Proyectos en Empresas que no Tengan Contrato Colectivo

Artículo 298.- En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores que tengan derecho a negociar podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración se hará una vez al año, antes de la presentación de un proyecto, y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento. La inclusión de esta limitación en el reglamento interno de la empresa se entenderá comunicación suficiente.

Artículo 299.- Recibido el proyecto de contrato, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 300.- Si el empleador no efectuare tal comunicación a los demás trabajadores, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este libro. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

Artículo 301.- Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación, para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este libro.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

## LEY

Artículo 302.- Los trabajadores que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 299, y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a dicha comunicación, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo 303.

## CAPITULO II

De la Presentación de los Proyectos en Empresas que Tengan Contrato Colectivo Vigente

Artículo 303.- En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a treinta y veinticinco días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la empresa con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.

Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

## CAPITULO III

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

Artículo 304.- Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo,

## LEY

dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4°.

Artículo 305.- El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de afectar. Con este objeto se acompañará una nómina de los socios del respectivo sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso del artículo 307, deberá también acompañarse la solicitud de adhesión, con la firma del respectivo trabajador;

2. las cláusulas que se proponen;

3. el plazo de vigencia del contrato, y

4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se tratare de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Artículo 306.- La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

a) para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical y formar parte del grupo negociador;

b) la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, y si estuviere formado por mil o más trabajadores, podrán nombrarse siete;

## LEY

c) la elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

d) cada trabajador tendrá derecho a dos, tres o cuatro votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Artículo 307.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 291, N° 5, los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.

Artículo 308.- Los miembros de la comisión negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la comisión negociadora no podrán en ningún caso declarar la huelga.

Artículo 309.- Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

Artículo 310.- Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafiliarse de él una vez firmado el contrato colectivo, o en el evento de encontrarse el grupo o

## LEY

sindicato en huelga, una vez transcurridos treinta días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.

Artículo 311.- El empleador deberá dar respuesta por escrito al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores. Acompañará, además, los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.

Artículo 312.- Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los integrantes de la comisión a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 304.

Artículo 313.- Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente libro.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del

## LEY

Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser presentada al Director del Trabajo y resuelta por éste.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el artículo 291.

Artículo 314.- Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el título II del libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 311.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO III

Del Contrato Colectivo

Artículo 315.- 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.

## LEY

Si dicho acuerdo se produjere, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo y deberán constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Artículo 316.- Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. la determinación precisa de las partes a quienes afecte;

2. las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato;

3. el período de vigencia del contrato, y

4. la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato, si así lo acordaren las partes.

Artículo 317.- Las estipulaciones de los contratos colectivos y las resoluciones de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

Artículo 318.- Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos.



## LEY

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior las estipulaciones a que se refieren los números 1, 2, 3, 5 y 6 del artículo 10. Sin embargo, tratándose de las tres últimas excepciones, podrá efectuarse el reemplazo siempre que así se convenga expresamente.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo.

Artículo 319.- El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 434.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del título II del libro V de este Código.

Artículo 320.- Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos celebrados en conformidad al artículo 294.

Con todo, no se aplicará el artículo 318 a los convenios o acuerdos pactados colectivamente cuando en ellos se deje constancia expresa de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

TITULO IV

De la Mediación

## LEY

Artículo 321.- En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

Artículo 322.- El mediador tendrá un plazo máximo de diez días contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO V

## Del Arbitraje

Artículo 323.- Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

Artículo 324.- En los casos de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro, en subsidio.

Artículo 325.- En los casos de arbitraje obligatorio, si hubiere vencido el contrato colectivo anterior o, en caso de no existir éste, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato, sin que

## LEY

se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 337, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

Artículo 326.- El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores por el párrafo 2° del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 327.- Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros confeccionada en conformidad a las disposiciones del título X de este libro.

Para designar el árbitro, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro será designado por sorteo.

Artículo 328.- Serán aplicables a los árbitros las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196, del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes, debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

## LEY

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo. En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 374. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación. La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 379.

Artículo 329.- El tribunal a que se refiere el artículo 327 deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro o a los árbitros designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

## LEY

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 379.

Artículo 330.- El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

Artículo 331.- El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;

b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;

c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y

d) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

## LEY

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

Artículo 332.- El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionarán con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo. No obstante, al acuerdo de la sentencia definitiva deberá concurrir la totalidad de sus integrantes.

Las disposiciones de los artículos 329, 330 y 331 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

Artículo 333.- La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales. Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

## LEY

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte apelante.

Artículo 334.- En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores, el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 327 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros se designarán por sorteo.

Artículo 335.- Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 316, 317 y 319.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 317, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

Artículo 336.- En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación, y celebrar el respectivo contrato, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO VI

De la Huelga y del Cierre Temporal de la Empresa oLock-Out

Artículo 337.- Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador

## LEY

no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

Artículo 338.- Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) que la negociación no éste sujeta a arbitraje obligatorio;

b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y

c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este libro se entiende por última oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 339.- La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.



## LEY

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día anterior al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente, salvo si ésta fuere coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

Artículo 340.- La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.

Artículo 341.- Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros cinco días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

## LEY

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

Artículo 342.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora, sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 308, podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, sobre un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el diez por ciento de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 338, 340 y 341, la última oferta del empleador se entenderá subsistente mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 338.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 338 y 339, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

Artículo 343.- Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

## LEY

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio, o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 283.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Artículo 344.- El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de los 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.

Artículo 345.- Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las imposiciones o cotizaciones al respectivo organismo o entidad de previsión o de seguridad social serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquellos afectados por éste.

Artículo 346.- Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

## LEY

Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

Artículo 347.- Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

Artículo 348.- Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el solo hecho de reintegrarse el trabajador a sus labores y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 342.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 337.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 303.

Artículo 349.- En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos

## LEY

cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

El empleador podrá en cualquier momento reemplazar a todos o a algunos de sus apoderados.

Artículo 350.- Si transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga no se hubiere producido acuerdo entre el empleador y los trabajadores, ni estos últimos hubieren ejercido los derechos que le confieren los artículos 337 y 348, ni las partes hubieren sometido la negociación a arbitraje, terminarán los respectivos contratos individuales de trabajo. Esta terminación producirá los mismos efectos que el desahucio dado por el trabajador.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

Artículo 351.- Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo a fin de que el tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

## LEY

Artículo 352.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 165, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

El fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior.

Artículo 353.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 284, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de noventa días. El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece este libro, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designados como mediadores, serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO VII

De la Negociación Colectiva de la Gente de Mar

## LEY

Artículo 354.- La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y, además, a las siguientes normas especiales:

a) no será aplicable en este caso el artículo 341;

b) las votaciones a que se refiere el título VI de este libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 339.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 340.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas;

c) acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refieren los artículos 348 y 350.

d) las facultades que confiere a los trabajadores y empleadores el artículo 346, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el

## LEY

artículo 345, al arribo de la nave a puerto chileno de destino o al término del plazo señalado en el artículo 350, cualquiera de estas circunstancias que ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare, deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile;

e) el personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 351 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 360, y

f) sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este libro. Dichos cónsules tendrán también facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO VIII

De las Prácticas Desleales y de su Sanción

Artículo 355.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurrir en esta infracción:



## LEY

a) el que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece este libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y e) el que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 344.

Artículo 356.- Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

b) los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y

c) los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

Artículo 357.- Las infracciones señaladas en los artículos 355 y 356 serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el título I del libro V de este Código quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

## LEY

Artículo 358.- Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal de los casos en que las conductas descritas en los artículos 355 y 356 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser apoderado del empleador o miembro de la comisión negociadora.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO IX

Del Procedimiento Judicial en la Negociación Colectiva

Artículo 359.- Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este libro, el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentra la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

Artículo 360.- La reclamación a que se refiere el artículo 351 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

Artículo 361.- Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 351, disponer provisoriamente como

## LEY

medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

Artículo 362.- Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el artículo 316, N° 4, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

- a) el tribunal arbitral será unipersonal;
- b) la tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2° y 3° del título VIII del libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;
- c) el árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y
- d) la sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del título I del libro V de este Código.

Artículo 363.- Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

Artículo 364.- Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este libro y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el título I del libro V de este Código.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO X

De la Nómina Nacional de Árbitros o Cuerpo Arbitral

Artículo 365.- Existirá una nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este libro.

Artículo 366.- El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

## LEY

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

Artículo 367.- El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

Artículo 368.- Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 369.- No podrán integrar la nómina nacional de árbitros las siguientes personas:

a) las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;

b) las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;

c) las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquella o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y

d) las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar efecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

Artículo 370.- Los árbitros permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 379.

Artículo 371.- Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.

Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas correspondientes para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros.

## LEY

Artículo 372.- El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.

Artículo 373.- La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

Artículo 374.- Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

a) velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;

b) representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;

c) pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;

d) pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;

e) remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 379;

## LEY

f) designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y

g) en general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su propio funcionamiento.

Artículo 375.- Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

Artículo 376.- El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Artículo 377.- Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 366 y 371, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para promover los respectivos cargos dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

Artículo 378.- Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar

## LEY

juramento ante el presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral"

El afectado responderá: "Sí, Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

Artículo 379.- Los árbitros cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 369.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho notable abandono cuando el árbitro no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

## LEY

Artículo 380.- La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La reclamación será conocida por este tribunal sin forma de juicio.

Artículo 381.- En los casos señalados en el artículo 379, el árbitro respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro.

De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

## TITULO XI

Norma Especial para Empresas Monopólicas

Artículo 382.- En los casos de empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan, y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

## LIBRO V

DE LA JURISDICCION LABORAL

## TITULO I

De los Juzgados de Letras del Trabajo y del Procedimiento

## CAPITULO I



## LEY

## De los Juzgados de Letras del Trabajo

Artículo 383.- En los departamentos que señale la ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo".

Artículo 384.- Créase en cada uno de los departamentos de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Rancagua, Concepción y Magallanes, un Juzgado de Letras del Trabajo, que funcionará en la respectiva capital y que se denominará Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento Presidente Aguirre Cerda dos Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse en el departamento de Santiago cinco Juzgados de Letras del Trabajo que se denominarán Primer, Segundo, Tercer, Cuarto y Quinto Juzgado de Letras del Trabajo.

Estos juzgados serán tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, se les considerará de asiento de Corte de Apelaciones para todos los efectos legales, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y les serán aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.

Artículo 385.- En las ciudades en que haya dos o más Juzgados de Letras del Trabajo, los jueces serán subrogados por el respectivo secretario, si éste fuere abogado. En su defecto, la subrogación de los jueces se efectuará según el orden numérico de los tribunales y reemplazará al último, el primero de ellos.

Artículo 386.- Si lo dispuesto en el artículo anterior no pudiera aplicarse por cualquier causa, los jueces a cargo de Juzgados de Letras del Trabajo serán subrogados por los jueces de letras en lo civil que tengan su asiento en la misma ciudad, según su orden numérico, reemplazándose el último por el primero de ellos. Si esta norma tampoco fuere aplicable, la subrogación se hará por los secretarios de dichos juzgados siempre que fueren abogados, en el mismo orden numérico señalado para los jueces.

Artículo 387.- La subrogación de los secretarios, en el caso de haber dos juzgados, se hará recíprocamente entre

## LEY

ellos, y si hubiere más de dos, se aplicará la última regla del artículo 385.

Artículo 388.- Si existiere sólo un juzgado, el juez será subrogado por el secretario, si éste fuere abogado y, en su defecto, por el Juez de Letras en lo Civil; en caso de impedimento o inhabilidad de éstos, pasará el conocimiento del asunto al Juez de Letras del Trabajo de la ciudad más cercana, considerándose, para este efecto como tal juez tanto al que lo sea como al de letras en lo civil que conozca de las causas laborales. Se considerará más cercana la ciudad cabecera de departamento con la cual sean más fáciles y rápidas las comunicaciones, aunque dependan de distintas Cortes de Apelaciones, pero sin alterarse la competencia de la primitiva Corte.

Artículo 389.- Si existiere sólo un Juzgado de Letras del Trabajo, el secretario será subrogado por el funcionario del mismo tribunal que el juez designe de acuerdo al orden de jerarquía. Esta designación se hará constar en el libro de decretos económicos.

Artículo 390.- Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social, y

## LEY

f) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Artículo 391.- En los departamentos en que no existan Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil.

Artículo 392.- 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.

Artículo 393.- En la distribución de las causas laborales se aplicarán los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 175 y el artículo 176 del Código Orgánico de Tribunales, según corresponda.

Artículo 394.- Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente.

Del mismo modo, las referencias que hagan las leyes al procedimiento del Código del Trabajo, entendiéndose por tal el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, se entenderán hechas a las normas procesales que establece este título.

## CAPITULO II

## Del Procedimiento

## Párrafo 1°

## Reglas Comunes

Artículo 395.- Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

## LEY

Artículo 396.- Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 397.- Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la ley N° 18.120, sobre comparecencia en juicio.

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviere en el juicio, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido.

Artículo 398.- En las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en los departamentos de Presidente Aguirre Cerda, San Bernardo y Puente Alto, sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también a los Juzgados del departamento Presidente Aguirre Cerda y a los juzgados con competencia en materia laboral de los departamentos de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá asimismo, para los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco

Artículo 399.- Los plazos de días que se establecen en este título se suspenderán durante los feriados.

Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales.

Artículo 400.- La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

## LEY

Esta notificación se practicará por un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

La notificación al demandado podrá hacerse en el oficio del secretario, en la casa que sirva para despacho del tribunal, en la morada, residencia o domicilio del notificado o en el lugar en que ejerza habitualmente sus labores. Los jueces no podrán ser notificados en el local en que desempeñen sus funciones.

Artículo 401.- Si el demandado es buscado por dos veces, en días distintos, en su morada, residencia o domicilio y no es habido, se practicará la notificación, sin más trámite, entregándose copia de la solicitud y de su proveído a una persona adulta en cualquiera de los lugares señalados.

El ministro de fe deberá certificar en el expediente el hecho de las búsquedas y que la entrega se efectuó en alguno de los lugares señalados en el inciso anterior.

Si efectuadas las búsquedas a que se refiere el inciso primero no es habido el demandado ni persona adulta, el ministro de fe certificará esta circunstancia y el hecho de corresponder el lugar a la morada, residencia o domicilio del demandado, y con el mérito de esta certificación el juez ordenará practicar la notificación en la forma prevista en el artículo 404, debiendo el receptor dar aviso de ella, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndole carta certificada. Del envío se dejará testimonio en los autos, pero su omisión no invalidará la notificación y sólo hará responsable al infractor de los perjuicios que se originen.

Artículo 402.- 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.

Artículo 403.- Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un

## LEY

extracto redactado por el secretario del tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

El mismo aviso se publicará, además, en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

Si la notificación a que se refiere este artículo fuere solicitada por el o los trabajadores, la publicación en el Diario Oficial será gratuita.

Artículo 404.- La sentencia definitiva de primera instancia y las resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes se notificarán por cédula.

Para estos efectos, todo litigante deberá designar un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

La notificación por cédula se practicará por los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400, dejándose copia íntegra de la resolución y de los datos necesarios para su acertada inteligencia.

Artículo 405.- Las demás resoluciones se notificarán por el estado diario, en la forma que establece el artículo 50 del Código de Procedimiento Civil.

Esta forma de notificación se hará extensiva a las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, respecto de las partes que no hayan hecho la designación a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo y esta notificación se producirá sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Si la primera resolución hubiese sido notificada por aviso y los notificados no hubieren comparecido en el juicio, las demás resoluciones que se dicten se notificarán por el estado diario con excepción de la sentencia definitiva, que deberá notificarse conforme a lo dispuesto en el artículo 403.

El tribunal, en casos calificados, podrá disponer que cualquiera resolución sea notificada personalmente

## LEY

Artículo 406.- Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal serán gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza.

En los demás casos, los funcionarios estarán facultados para cobrar a la parte que encomiende la diligencia los derechos que fije el arancel vigente, sin perjuicio de lo que el tribunal resuelva sobre el pago de las costas.

Artículo 407.- El juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá, asimismo, tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento.

Artículo 408.- De toda actuación se dejará testimonio en el expediente.

## Párrafo 2°

## Del procedimiento de aplicación general

Artículo 409.- La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
5. la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Artículo 410.- Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito.

El término para contestarla será de diez días fatales, el que se aumentará con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La contestación a la demanda deberá contener:

1. la designación del tribunal ante quien se entabla;
2. el nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado;

## LEY

3. todas las excepciones que se oponen a la demanda y los fundamentos de derecho en que se apoyan. No se admitirá la interposición posterior de excepciones omitidas, y

4. la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión, de las peticiones que se sometan a la resolución del tribunal.

En el escrito de contestación el demandado podrá deducir reconvencción cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. En caso contrario, no se admitirá a tramitación. La reconvencción se sujetará a las normas señaladas en el artículo 409 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

Artículo 411.- Deducida la reconvencción se concederán cinco días fatales para contestarla. Esta contestación deberá contener las menciones a que se refiere el inciso tercero del artículo 410.

Artículo 412.- Contestada la demanda o la reconvencción, en su caso, o transcurridos los términos para hacerlo, el tribunal deberá de inmediato y sin más trámite citar a las partes a una audiencia para un día no inferior al quinto ni superior al decimoquinto. Dicha resolución se notificará por el estado diario.

Artículo 413.- Esta audiencia, que se celebrará con sólo la o las partes que asistan, tendrá por objeto procurar la conciliación. Para ello, el juez presentará en la audiencia las bases correspondientes y actuará personalmente. Si lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a la audiencia correspondiente, sin perjuicio de la asistencia de los respectivos abogados patrocinantes o mandatarios. En tal caso, las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, al cual conferirán facultad especial para conciliar.

Las opiniones que el juez emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta de la audiencia respectiva. Dicha acta la suscribirán el juez y las partes y será autorizada por el secretario del tribunal, estimándose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.



## LEY

Artículo 414.- Si no se produjere conciliación y existieren hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el tribunal, en la misma audiencia, recibirá la causa a prueba, fijará los puntos sobre los cuales ella deba recaer y citará a un comparendo de prueba que no podrá verificarse antes de cinco ni después de diez días contados desde la fecha de la resolución, la que en todo caso se notificará por el estado diario.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a recibir la causa a prueba, sólo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse de inmediato y fallarse en el acto por el tribunal.

Artículo 415.- En la audiencia de prueba el tribunal recibirá la prueba de testigos, la instrumental, la confesión judicial y cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que alguna de las partes hubiere solicitado.

Artículo 416.- La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los dos días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos.

Asimismo, y sólo en el mismo escrito, podrá solicitar la citación de los testigos a través del Tribunal, citación a la que éste deberá acceder y que se efectuará por carta certificada. La citación se entenderá practicada al segundo día siguiente del depósito de la carta en la oficina de correos, debiendo el secretario certificar la fecha en que ese depósito se verifique.

Excepcionalmente, el tribunal podrá decretar a petición de parte y por una sola vez, la citación de testigos en forma personal o por cédula, debiendo practicarse la diligencia por alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 400.

Las citaciones a los testigos deberán decretarse bajo apercibimiento de arresto, en la forma que indica el inciso segundo del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 417.- Las tachas a los testigos deberán oponerse antes de que presten declaración y las preguntas que al respecto se formulen sólo deben referirse a los fundamentos de hecho de la causal de inhabilidad que

## LEY

previamente se invoque, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

El hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente no invalidará su testimonio.

Con respecto a las tachas no se admitirá prueba testimonial. Las partes podrán acompañar los antecedentes en que las funden hasta el momento en que se cite para oír sentencia, los que serán apreciados en la sentencia definitiva, según las reglas de la sana crítica.

Artículo 418.- Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa.

Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

Artículo 419.- El tribunal interrogará bajo juramento a los testigos acerca de los puntos señalados en la resolución que recibe la causa a prueba.

Podrá, asimismo, exigir que los testigos esclarezcan o precisen sus dichos.

Las partes podrán repreguntar o contrainterrogar a los testigos, lo que deberán hacer por conducto del tribunal.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, lo que calificará el tribunal de inmediato y sin más trámite.

Artículo 420.- La prueba instrumental deberá producirse en la audiencia a que se refiere el artículo 415 y sólo por causa justificada, que el tribunal resolverá de plano, será admitida con posterioridad hasta antes de la citación para oír sentencia.

No se aplicará respecto de la prueba instrumental, en ningún caso, lo dispuesto en los artículos 255 y 309 inciso final, del Código de Procedimiento Civil.

Cuando se dé lugar a la aplicación de lo establecido en el artículo 349 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal arbitrará los medios para que se dé cumplimiento a lo ordenado en el menor tiempo posible. Para este efecto, podrá ordenar el arresto de la parte que, sin justa causa, no llevare a cabo la exhibición en la primera oportunidad que se haya fijado.

Artículo 421.- La confesión judicial podrá pedirse sólo una vez por cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo

## LEY

442, y las posiciones deberán absolverse en la audiencia de prueba.

La absolución de posiciones deberá pedirse dentro de segundo día de notificada la recepción de la causa a prueba. La parte que solicite la diligencia hará entrega del pliego respectivo en sobre cerrado, al iniciarse la audiencia de prueba.

La resolución que ordene citar a absolver posiciones se notificará por cédula, sin perjuicio de aplicarse lo que se establece en el artículo 405 para el demandado que no hubiese hecho designación de domicilio.

Artículo 422.- El litigante cuya comparecencia personal a prestar confesión se solicite por la parte contraria o por el juez de oficio, deberá concurrir a la audiencia. Si no se dispusiere dicha comparecencia personal, podrá hacerlo por medio de procurador debidamente autorizado al efecto. Si no compareciere en única citación o si compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego.

Respecto de las posiciones redactadas en forma interrogativa no se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 394 del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 423.- Las posiciones que se contengan en el pliego deberán ser pertinentes a los hechos sobre los que 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.

Artículo 424.- Siempre que en una sola audiencia no alcanzare a rendirse la totalidad de la prueba, cualquiera que sea su naturaleza, el tribunal continuará recibéndola en comparendo que no podrá fijarse para un día posterior al quinto desde el término de la audiencia. Sin embargo, la prueba confesional sólo podrá rendirse en una misma audiencia, la cual se prolongará, si ello fuere necesario, fuera de las horas hábiles.

Artículo 425.- El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documentos, confesión judicial y testigos.

## LEY

Artículo 426.- De todo lo obrado en las audiencias se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas rendidas.

Artículo 427.- Terminada la recepción de la prueba y no existiendo diligencias pendientes, el tribunal citará a las partes para oír sentencia. La misma resolución dictará si una vez fracasada la conciliación el tribunal estima que no existen hechos substanciales, pertinentes y controvertidos.

El fallo deberá pronunciarse en el plazo de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

Artículo 428.- El tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos.

Toda medida para mejor resolver deberá cumplirse dentro del plazo de diez días contados desde la fecha de la resolución que la decreta. El tribunal, por resolución fundada, podrá ampliar este plazo prudencialmente, pero sin exceder de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

En ningún caso el tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que se citó a las partes a oír sentencia.

Artículo 429.- El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

Artículo 430.- Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Artículo 431.- Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste

## LEY

y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

Con todo, podrán resolverse de inmediato los incidentes de falta de personería y de incompetencia del tribunal. La resolución que rechace cualquiera de estas excepciones será apelable en el solo efecto devolutivo.

Artículo 432.- La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- el lugar y fecha en que se expida;
- 2.- la individualización completa de las partes litigantes;
- 3.- una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
- 4.- el análisis de toda la prueba rendida;
- 5.- las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
- 6.- los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
- 7.- la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y
- 8.- el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

Párrafo 3°

De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo.

Artículo 433.- En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del título XIX del libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

- a) el procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el tribunal que la dictó, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible;
- b) la notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del

## LEY

artículo 400, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;

c) al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

d) los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

Artículo 434.- El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales, se regirá, en lo pertinente, por las disposiciones de los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo anterior.

Artículo 435.- Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

## Párrafo 4°

## De los recursos

Artículo 436.- En los juicios laborales sólo procederán los recursos de aclaración, de rectificación o enmienda, de reposición, de apelación y de revisión.

Artículo 437.- La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.

Artículo 438.- Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan

## LEY

término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.

Artículo 439.- El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Artículo 440.- Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

Artículo 441.- En las causas laborales no procederá la adhesión a la apelación, ni será necesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia, aplicándose en lo demás las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil para la tramitación de la apelación en los incidentes.

Artículo 442.- El tribunal de alzada podrá admitir a las partes aquellas pruebas que no hayan rendido en primera instancia, pero no será admisible la testimonial. La confesión sólo podrá aceptarse una vez a cada parte.

Artículo 443.- El tribunal de segunda instancia podrá decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

Artículo 444.- Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin

## LEY

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.

Artículo 445.- Las Cortes de Apelaciones sólo oirán alegatos cuando estimen que hay motivos fundados, o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.

Artículo 446.- Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4a, 6a, y 7a del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 432, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

Artículo 447.- La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten.

Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

## TITULO II



## LEY

## De las Sanciones por Infracciones a las Leyes y Reglamentos Vigentes

Artículo 448.- Las sanciones por infracciones a las legislaciones laborales y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

Artículo 449.- Los funcionarios a quienes se acredite que han aplicado sanciones injustas o arbitrarias y que así se califique por el Jefe superior del Servicio, serán sancionados con alguna de las medidas disciplinarias del artículo 177 del Estatuto Administrativo, atendido el mérito de los antecedentes que se reúnan en el sumario correspondiente.

## TITULO FINAL

Artículo 450.- 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.

Artículo 451.- Las infracciones a este Código que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias

## LEY

mensuales, incrementándose hasta en diez unidades tributarias mensuales por cada cien trabajadores afectados por la infracción. Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Artículo 452.- 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.

Artículo 453.- 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.

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.

Artículo 454.- El presente Código empezará a regir treinta días después de su publicación."

ARTICULO SEGUNDO.- Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el ARTICULO PRIMERO de esta ley, las siguientes normas legales:

- 1.- la ley N° 14.972;
- 2.- los artículos 1°, 4°, 5°, 6° y 11 transitorios de la ley N° 18.018;
- 3.- los artículos 1° y 2° transitorios de la ley N° 18.372;
- 4.- la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios;
- 5.- el decreto ley N° 1.006, de 1975;
- 6.- el decreto ley N° 2.200, de 1978;
- 7.- el decreto ley N° 2.201, de 1978;
- 8.- el decreto ley N° 2.756, de 1979;
- 9.- el decreto ley N° 2.758, de 1979;
- 10.- los artículos 3° y 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979;
- 11.- El decreto ley N° 2.977, de 1979, y

## LEY

12.- el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social.

Las disposiciones de leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquéllas pertinentes del Código aprobado por esta ley.

ARTICULO TERCERO.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, mantendrán su vigencia los decretos con fuerza de ley dictados por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 14 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979.

ARTICULO CUARTO.- Los decretos supremos dictados por el Presidente de la República para la designación de los integrantes del Cuerpo Arbitral en conformidad a los artículos 40 y 13 transitorio del decreto ley N° 2.758, de 1979, mantendrán su vigencia.

## ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Las disposiciones de esta ley 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 40 del Código aprobado por esta ley.

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.

Artículo 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.

## LEY

Artículo 3°.- Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO SEGUNDO mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Artículo 4°.- Lo dispuesto en el artículo 57 del Código aprobado por esta ley, 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.

Artículo 5°.- Los trabajadores contratados en cualquier fecha anterior al 14 de agosto de 1981 quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el título V del libro I del Código aprobado por esta ley, con las siguientes excepciones:

a) no se aplicará a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 159 del Código aprobado por esta ley, el límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración que aquél establece:

b) el empleador podrá pagar anticipadamente en cada año y de una sola vez, el total o parte de la indemnización legal eventual que represente un monto superior al equivalente a ciento cincuenta días de la remuneración mensual de la época en que se efectúe el pago, sin perjuicio de lo que convengan las partes en conformidad a la letra c) siguiente;

c) la indemnización cuyo monto acumulado no exceda de ciento cincuenta días de remuneración señalada en la letra anterior, podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste, de una vez o en períodos no inferiores a un año, sólo en la parte que exceda del equivalente a setenta y cinco días de la última remuneración mensual, monto este último que se mantendrá pendiente de pago hasta la terminación del contrato, si procediere;

d) los pagos que se efectúen en conformidad a este artículo no constituirán remuneración para ningún efecto legal;

e) en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando a la otra un aviso con

## LEY

treinta días de anticipación o indemnizándole en una cantidad equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Regirá también la norma del inciso primero de esta letra tratándose de cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

La indemnización a que se refiere esta letra es incompatible con las establecidas en los artículos 155 y 159 del Código aprobado por esta ley.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores referidos en los incisos primero y segundo de esta letra, con exclusión de los trabajadores de casa particular, que inmediatamente antes de ocupar los cargos de responsabilidad allí indicados hubieran prestado servicios al mismo empleador en otros cargos, deberá pagárseles una indemnización igual a la establecida en el artículo 159 del Código aprobado por esta ley, equivalente a la última remuneración mensual devengada en el último de los cargos anteriores y en relación al tiempo servido en ellos, sin el límite máximo previsto en dicho artículo. Esta indemnización se pagará conjuntamente con la que, en su caso, corresponda por la aplicación de esta letra y dentro del plazo indicado en el inciso primero, y se reajustará conforme al inciso primero del artículo 164 del Código aprobado por esta ley, pero no devengará intereses si se pagare en la oportunidad antes señalada, y

f) lo dispuesto en este artículo se aplicará 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 a la fecha de vigencia del Código aprobado por esta ley.

Artículo 6°.- 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.

Artículo 7°.- 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:

## LEY

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el título V del libro I del Código aprobado por esta ley;

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 se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 160 del Código aprobado por esta ley, y

c) si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establece el artículo 160 del Código aprobado por esta ley 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.

Artículo 8°.- 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.

Artículo 9°.- No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 281, 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.

Artículo 10.- Si en una empresa no se hubiera negociado colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, y así se hiciere en conformidad al Código aprobado por esta ley, los trabajadores que no estuvieren sindicados y que no hubieran participado en un grupo negociador, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciere extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o

## LEY

convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar, por una sola vez, al sindicato que obtuviere los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria de dos meses.

Para estos fines, el trabajador que estuviere afecto a la obligación señalada en el inciso anterior podrá hacer el aporte directamente o solicitar por escrito al empleador que efectúe el descuento de su remuneración, quedando también facultado éste para efectuar el descuento directamente y enterar el aporte al sindicato.

Si fueren más de uno los sindicatos con derecho a recibir el aporte, éste deberá repartirse proporcionalmente entre aquéllos, en atención al número de trabajadores afiliados que cada uno posea.

Artículo 11.- Las modificaciones introducidas por el Código aprobado por esta ley, al decreto ley N° 2.758, de 1979, no tendrán lugar respecto de las negociaciones colectivas que se hubieren iniciado con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 12.- Las modificaciones que corresponda efectuar a los contratos individuales de trabajo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 283 del Código aprobado por esta ley, deberán perfeccionarse dentro del plazo de sesenta días contados desde la vigencia de este cuerpo legal.

Vencido este plazo, cualquier trabajador de la empresa que considere que un contrato debió ser modificado, o que la calidad que se le atribuyó a un trabajador en la respectiva modificación no es la adecuada, podrá reclamar en la forma prevista en el inciso final del citado artículo 283.

Artículo 13.- Las infracciones cometidas bajo el imperio de las normas que se derogan en virtud del ARTICULO SEGUNDO de esta ley, se sancionarán con arreglo a ellas.

JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada, Miembro de la Junta de Gobierno.- RODOLFO STANGE OELCKERS, General Director de Carabineros, Miembro de la Junta de Gobierno.- HUMBERTO GORDON RUBIO, Teniente General de Ejército, Miembro de la Junta de Gobierno.- PABLO SALDIAS MARIPANGUE, General de Aviación, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea y Miembro de la Junta de Gobierno subrogante.

## LEY

Por cuanto he tenido a bien aprobar la precedente ley, la sanciono y la firmo en señal de promulgación. Llévase a efecto como Ley de la República.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la recopilación Oficial de dicha Contraloría.

Santiago, 27 de Mayo de 1987.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Hugo Rosende Subiabre, Ministro de Justicia.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- Guillermo Arthur Errázuriz, Subsecretario del Trabajo.