



# Código del Trabajo



Dirección del Trabajo  
Febrero 2020



## ASOCIACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE CHILE

El presente texto corresponde al Código del Trabajo actualizado, que, con la colaboración de socios/as, ha sido depurado para incluir solo el articulado que fue definido como material de estudio para la prueba de conocimientos en las Bases del Concurso de Promoción 2020:

7. DFL N° 1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

### LIBRO I:

- ✓ Título I: Del Contrato Individual de Trabajo : Capítulo I y Capítulo VI:
- ✓ Título III: Del Reglamento interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
- ✓ Título V: De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo
- ✓ Título VII: Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios

### LIBRO II:

- ✓ Título I: Normas Generales
- ✓ Título II: De la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

### LIBRO III:

- ✓ Título I: De las Organizaciones Sindicales.
  - Capítulo I. Disposiciones Generales
  - Capítulo II. De la constitución de los sindicatos.
  - Capítulo III. De los Estatutos
  - Capítulo IV. Del Directorio
  - Capítulo V. De las asambleas.
  - Capítulo VI. Del patrimonio sindical.
  - Capítulo IX. De las prácticas desleales o antisindicales y su sanción.
  - Capítulo X. De la disolución de las organizaciones sindicales.

### LIBRO IV:

- ✓ Título I: Normas Generales
- ✓ Título II: Derecho a Información de las organizaciones sindicales
- ✓ Título III: De los Instrumentos Colectivos y de la Titularidad Sindical
- ✓ Título IV: El procedimiento de la Negociación Colectiva Reglada
- ✓ Título V: Reglas especiales para la negociación colectiva de los Trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la Negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de Temporada y de obra o faena transitoria: solo Capítulo I
- ✓ Título VII: De la mediación, la mediación laboral de conflictos colectivos y el Arbitraje: solo Capítulos I y II
- ✓ Título IX: De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción



# Título I

## DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

### Capítulo I

#### NORMAS GENERALES

**Art. 7°.** Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. <sup>70 71 72 73 74 75 76 77 78</sup>

**Art. 8°.** Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. <sup>79</sup>

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

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria

<sup>70</sup> Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos. (Dictamen N° [4.731/081, de 3.11.10](#)).

<sup>71</sup> El trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc. (Dictamen N° [058/01, de 7.01.10](#)).

<sup>72</sup> Para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (Dictamen N° [1.886/0163, de 11.05.00](#)).

<sup>73</sup> El Dictamen N° [4.355/049, 11.11.13](#), concluye que la mujer casada bajo sociedad conyugal puede suscribir válidamente contrato de trabajo como dependiente, con una empresa individual de responsabilidad limitada cuyo titular es su marido, como empleadora.

<sup>74</sup> No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de éste, y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria (Dictámenes N°s. [8134/165, de 18.11.1988](#), y [114/15, de 9.01.1998](#)).

<sup>75</sup> La ejecución de la prestación de servicios en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, es el elemento propio o característico del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otras relaciones jurídicas bilaterales (V.: Dictamen N° [423/27, 29.01.97](#)). Otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión (V.: Dictámenes N°s. [691/12, de 29.01.16](#), [4.958/219, 28.08.92](#); [5.301/251, 14.09.92](#), y [4.458/205, 1.08.94](#)).

<sup>76</sup> El Dictamen N° [691/12, de 29.01.16](#), concluye que no resulta procedente la celebración de contrato de trabajo entre convivientes civiles que han pactado comunidad de bienes, conforme al [artículo 15](#) de la [Ley 20.830](#), mientras dicho pacto se mantenga vigente, por las razones jurídicas señaladas en este informe.

<sup>77</sup> En conformidad al artículo [1.545](#) del [Código Civil](#), "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales". Del precepto legal preinserto se infiere que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas. (Dictámenes N°s. [4.488/255, 27.08.99](#), y [2.703/042, 19.05.16](#)).

<sup>78</sup> Sobre características del vínculo de subordinación y dependencia, ver: Dictámenes N°s. [5.299/249, 14.09.92](#) y [3.537/063, 6.07.16](#).

<sup>79</sup> El hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad. (Dictamen N° [3.709/111, de 23.05.91](#)).

de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.<sup>80 81</sup>

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos.<sup>82 83</sup>

**Art. 9°.** El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.<sup>84 85</sup>

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.<sup>86</sup>

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.<sup>87</sup>

Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.<sup>88</sup>

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.<sup>89</sup>

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad

<sup>80</sup> El Dictamen N° [0859/008, de 22.02.13](#), concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, [Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo](#). 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la víctima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

<sup>81</sup> V. [Decreto N° 313](#), de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la [Ley N° 16.744](#).

<sup>82</sup> Nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas. Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral. La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante Dictamen N° [3.161/064, de 29.07.08](#).

<sup>83</sup> V. website institucional <http://www.dt.gob.cl>: [Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales](#) en archivos word.

<sup>84</sup> Como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5.056, de 23.10.84, la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

<sup>85</sup> El contrato individual de trabajo puede contener tanto cláusulas expresas como tácitas (Dictámenes N°s. [3.524/68, 7.08.06](#), y [653/16, 7.02.17](#)).

<sup>86</sup> El Dictamen N° [0725/010, de 14.02.12](#), concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la [Ley N° 19.728](#), dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la [Ley N° 19.728](#), en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

<sup>87</sup> El Dictamen N° [3.170/063, de 5.08.11](#), concluye: 1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, y 2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

<sup>88</sup> El Dictamen N° 5.247/121, 30.07.90, fija sentido y alcance de este inciso.

<sup>89</sup> Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único letra a) de la [Ley N° 20.396](#) (D.O.: 23.11.09).

o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.<sup>90 91 92</sup>

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.<sup>93 94</sup>

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

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;<sup>95 96 97</sup>
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;<sup>98</sup>
- 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.

<sup>90</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la [Ley N° 20.396](#) (D.O.: 23.11.09).

<sup>91</sup> La solicitud de autorización de centralización de la documentación laboral y previsional que el artículo 9°, inciso 6°, del Código del Trabajo permite efectuar a la Dirección del Trabajo, excluidos los registros de asistencia, otorga la opción al empleador de solicitar que dicha documentación sea llevada en copias digitalizadas, sin que esto implique una condición o un requisito para poder conceder la autorización de centralización. (Dictamen N° [0851/008, de 15.02.11](#)).

<sup>92</sup> La centralización de documentación -en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante Dictamen N° [3.161/064, de 29.07.2008](#), que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el [inciso 2° del artículo 31](#), del D.F.L. N° 2, de 1967. (Dictamen N° [0789/015, 16.02.15](#)).

<sup>93</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la [Ley N° 20.396](#) (D.O.: 23.11.09).

<sup>94</sup> La Orden de Servicio N° 1, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional. ([Boletín Oficial N° 254, marzo 2010](#), p. 121).

<sup>95</sup> De acuerdo con el Dictamen N° [2.702/66, 10.07.03](#), debe entenderse por "funciones específicas" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.

<sup>96</sup> El legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el [artículo 1.546](#) del [Código Civil](#), todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen. (Dictámenes N°s. [2.302/129, 3.05.99](#); [2.703/042, 19.05.16](#)).

<sup>97</sup> La finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente (Ver, entre otros, Dictámenes N°s. [2.302/129, 3.05.99](#); 1.115/57, 25.02.94, y 4.510/214, 5.08.94). Cabe asimismo advertir que la falta de certidumbre sobre las tareas a realizar o sobre la carga de trabajo del período, facilita sobremedera la aparición de incerteza en las remuneraciones, especialmente cuando se trata de emolumentos variables que se sujetan a factores productivos, cuestión que este Servicio entiende apta para configurar infraccionalidad laboral perseguible administrativamente mediante la fiscalización de rigor. (Dictamen N° [2.703/042, 19.05.16](#)).

<sup>98</sup> El N° 2 del Dictamen N° [4.084/43, 18.10.13](#), concluye que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual que contempla el pago de una "comisión adicional por meta", suscrita por las mismas partes, por cuanto tal estipulación significa para los aludidos vendedores renunciar anticipadamente a derechos laborales e incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

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.<sup>99</sup>

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

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

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.<sup>100</sup>

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.<sup>101 102 103 104</sup>

**Art. 12.** El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.<sup>105 106</sup>

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.

<sup>99</sup> V. website institucional <http://www.dt.gob.cl>: [Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales en archivos word](#).

<sup>100</sup> Artículo agregado por el N° 1 del [artículo 1](#) de la [Ley N° 21.122](#) (D.O.: 28.11.18). El [artículo transitorio](#) de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° [954/09\\_15.03.19](#), fija sentido y alcance de la [Ley N° 21.122](#).

<sup>101</sup> La escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez. De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción a lo dispuesto en este artículo. Dictamen N° [2.421/97\\_23.04.96](#)

<sup>102</sup> Las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato... la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el [artículo 1.564](#) del [Código Civil](#) cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan " hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con " aprobación de la otra". De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta". En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle. Dictamen N° [2.421/97\\_23.04.96](#).

<sup>103</sup> El Dictamen N° [959/16\\_15.02.16](#), concluye: con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada norma legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

<sup>104</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>105</sup> El Dictamen N° [1.162/52\\_de 26.03.01](#), fija sentido y alcance de la expresión "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en este artículo.

<sup>106</sup> El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales sean éstas expresas o tácitas. Sin perjuicio de lo antedicho, un instituto que se erige como excepción a la modificación consensuada es el ejercicio del denominado ius variandi del empleador que contempla este artículo. Este Servicio ha dicho en Ordinario N° [3.351/185\\_9.06.97](#) que el ius variandi consiste en la facultad que tiene el empleador, derivada de su potestad o poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo, agregando que es una atribución que rompe la consensualidad del contrato de trabajo, al permitir al empleador, modificar bajo las modalidades previstas por el legislador, las condiciones acordadas por ambos contratantes. La misma jurisprudencia administrativa también ha aclarado que esta potestad patronal no puede en caso alguno dejar de ser una legítima manifestación de la facultad de mando del empleador, puesto que de ser así pasaría a ser un abuso del derecho, en cuyo caso al trabajador le asistiría el derecho a oponerse a tales exigencias, lo que se denomina en doctrina el "ius resistendae". (Dictamen N° [2.703/042\\_19.05.16](#)).

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. <sup>107 108 109</sup>



## Capítulo VI

### DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

**Art. 54.** Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas.<sup>341</sup>

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.<sup>342</sup>

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.<sup>343</sup>

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.<sup>344 345 346</sup>

**Art. 55.** Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.<sup>347</sup> En caso que la remuneración del

<sup>341</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la [Ley N° 20.786](#) (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° [4.268/68\\_30.10.14](#), fija sentido y alcance [Ley N° 20.786](#), de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El Dictamen N° [5.011/080\\_12.12.14](#), precisa y aclara Dictamen N° [4.268/068\\_de\\_30.10.2014](#) a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

<sup>342</sup> La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad. Dictamen N° [4.794/325\\_10.11.00](#).

<sup>343</sup> El Dictamen N° [1.643/015\\_de\\_18.04.13](#), señala que no resulta exigible legalmente al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que el detalle de cada operación que debe contener el anexo a las liquidaciones de remuneraciones que se debe entregar al trabajador por las comisiones, bonos, premios y otros incentivos que le corresponda percibir, deba incluir el monto en dinero de dichas operaciones, siendo suficiente con precisar cuáles han sido cada una de ellas para su acertada comprensión.

<sup>344</sup> Artículo incorporado por el N° 1 del artículo único de la [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12).

<sup>345</sup> El artículo 1° transitorio de la [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste."

El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

<sup>346</sup> El Dictamen N° [4.814/44\\_de\\_31.10.12](#), fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

<sup>347</sup> El Dictamen N° [2.093/033\\_de\\_3.05.11](#), concluye que en el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada. <sup>348 349 350</sup>

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

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

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones. <sup>351</sup>

**Art. 58.** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. <sup>352 353 354 355 356</sup>

<sup>348</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12).

<sup>349</sup> El artículo 1° transitorio de la [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste."

El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

<sup>350</sup> El Dictamen N° [4.814/44 de 31.10.12](#), fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por [Ley N° 20.611](#) (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

<sup>351</sup> El Dictamen N° [605/09\\_31.01.18](#), concluye que para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la [Ley N° 20.720](#), debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

<sup>352</sup> El Dictamen N° [4.184/070 de 23.09.10](#), concluye: 1) Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato, y 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

<sup>353</sup> El Dictamen N° [0262/004 de 17.01.12](#), concluye: Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo; 2) Al ser los descuentos ante señalados obligatorios no procede portanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

<sup>354</sup> Las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinados, las que deben ser aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto y por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato respectivo. El empleador no puede, en caso alguno, condicionar el descuento de las cuotas extraordinarias requerido por un sindicato a la autorización del trabajador afecto, toda vez que con arreglo a la norma del inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, tales deducciones constituyen una obligación para el empleador, cuyo cumplimiento, por ende, no es posible eludir con el pretexto de no haber sido autorizadas por el respectivo afiliado (Dictamen N° [4.861/058 de 13.12.13](#)).

<sup>355</sup> No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato ... el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus socios, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que los montos que debe deducir por tal concepto corresponden, efectivamente—en conformidad a la ley y a los estatutos respectivos—, a dichas cotizaciones gremiales (Dictamen N° [4.861/058 de 13.12.13](#)).

<sup>356</sup> El Dictamen N° [2.907/036 de 4.08.14](#), concluye: 1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social; 2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1° de la [Ley N° 18.833](#), y 22, inciso 1° de la [Ley N° 17.322](#), en relación con el artículo 503, inciso 1°, del Código del Trabajo, y 3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3°, inciso 2° de la [Ley N° 17.322](#), de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.<sup>357</sup>

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.<sup>358 359 360</sup>

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

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

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

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

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

<sup>357</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra ii) del [artículo 41](#) de la [Ley N° 20.830](#) (D.O.: 21.04.15).

<sup>358</sup> El Dictamen N° [2.987/033\\_24.07.13](#), concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas del artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes. Con todo, si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional o incremento de hasta el 25% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento de hasta el 30% para adquisición de vivienda que pueda afectar al trabajador, sumado al máximo del 15% de descuento voluntario, no excedan el tope del 45% del total de la remuneración del trabajador, porcentaje coincidente con el tope general del 45% imperativo que regula el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales o permitidos; y 2) Resulta suficiente la autorización escrita otorgada por el trabajador al empleador, para efectuar los descuentos en favor de la cooperativa en la cual tenga la calidad de socio. **N. del E.:** El [artículo 54 de la Ley General de Cooperativas](#) (D.F.L. N° 5, 2003 (D.O.: 17.02.04), del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción), dispone: "Incrementátese hasta el 25% el límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58 del Código mencionado, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador."

<sup>359</sup> El Dictamen N° [3.456/037\\_5.09.13](#), concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas contenidos en el artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes, y si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional de hasta el 25% por sobre el 15% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento para adquisición de vivienda de hasta el 30% a que pueda estar afecto el trabajador no exceda el tope del 45% del total de su remuneración, máximo que es coincidente con el tope general del 45% que con carácter imperativo establece el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales permitidos, entre los cuales se encuentran los de las cooperativas; 2) No procede fijar un orden de prelación que deba seguir el empleador al efectuar los descuentos permitidos del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, si el legislador, tanto en el Código del Trabajo como, en este caso, en la Ley General de Cooperativas no lo ha establecido, y 3) No resulta conforme a derecho que el empleador, a su voluntad, pueda determinar los descuentos permitidos que se deban efectuar y cuales desear de aquellos que se hubiere acordado con el trabajador, si la suma de ellos excede el máximo del 45% establecido en la ley, para lo cual se deberá contar con el consentimiento del trabajador.

<sup>360</sup> El descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 3° del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente (Dictamen N° [4.861/058\\_de 13.12.13](#)).

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código.<sup>361 362 363 364 365</sup>

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

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

En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.<sup>366</sup>

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

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.<sup>367</sup>

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.<sup>368</sup>

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

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

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

<sup>361</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la [Ley N° 20.540](#) (D.O.: 6.10.11). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la [Ley N° 20.425](#) (D.O.: 13.02.10).

<sup>362</sup> El artículo único de la [Ley N° 20.400](#) (D.O. 27.11.2009) derogó los incisos 1° y 2° del N° 4 del Art. 84 de la Ley General de Bancos que disponían: "4) El monto total de los créditos que un banco pueda conceder a sus trabajadores, no podrá exceder de un 1,5% del patrimonio efectivo de la empresa ni individualmente del 10% de dicho límite."  
"No obstante, los bancos podrán otorgar a sus trabajadores, sin sujeción a los límites del inciso anterior, préstamos con garantía hipotecaria con el objeto de que adquieran una casa habitación para su uso personal. Respecto de una misma persona, esta facultad podrá ejercitarse en una sola oportunidad mientras subsista la calidad de trabajador."

<sup>363</sup> El Dictamen N° [4.565/094 de 15.11.11](#), fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la [Ley N° 20.540](#), publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011.

<sup>364</sup> Los préstamos que voluntariamente otorga el empleador al trabajador, para fines distintos a los señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo, no pueden dar lugar a intereses. Dictamen N° [5.071/119, 26.10.17](#).

<sup>365</sup> "Las relaciones laborales y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones que de estas emanan, entre las cuales se encuentran las eventuales deudas que el trabajador pudiere contraer con el empleador con ocasión del cumplimiento del contrato de trabajo, se rigen por el citado Código (del Trabajo) y sus leyes complementarias, circunstancia que excluye a que a dichas relaciones se incorporen obligaciones propias del derecho comercial..." Dictamen N° [5.071/119, 26.10.17](#), y Ord. N° [1.178, 29.02.16](#).

<sup>366</sup> El artículo 13 de la [Ley N° 14.908](#), sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, dispone: "Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refieren los artículos 8° y 11, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda. "La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada."  
"El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante. En caso de incumplimiento, el tribunal aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8° deberá expresar dicha circunstancia."  
"En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario."  
"Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen."  
"El no cumplimiento de las retenciones establecidas en los dos incisos precedentes hará aplicable al empleador la multa establecida en el inciso primero de este artículo, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda."

<sup>367</sup> Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por la letra iii) del [artículo 41](#) de la [Ley N° 20.830](#) (D.O.: 21.04.15).

<sup>368</sup> 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento. 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, uno a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo (Dictamen N° [4.793/083 de 2010](#)).

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.<sup>369</sup>

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.<sup>370 371 372</sup>

**Art. 62.** Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.<sup>373</sup>

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

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

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.<sup>374 375</sup>

<sup>369</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

<sup>370</sup> El N° 4 del artículo 346 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), sustituyó el artículo 2.472 del Código Civil por el que sigue: "Art. 2472. La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:

1. Las costas judiciales que se causen en interés general de los acreedores;
2. Las expensas funerarias necesarias del deudor difunto;
3. Los gastos de enfermedad del deudor.

Si la enfermedad hubiere durado más de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extienda la preferencia;

4. Los gastos en que se incurra para poner a disposición de la masa los bienes del deudor, los gastos de administración del procedimiento concursal de liquidación, de realización del activo y los préstamos contratados por el liquidador para los efectos mencionados.

5. Las remuneraciones de los trabajadores, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin;

6. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980;

7. Los artículos necesarios de subsistencia suministrados al deudor y su familia durante los últimos tres meses;

8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.

Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados.

Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;

9. Los créditos del fisco por los impuestos de retención y de recargo."

Por su parte, el artículo 246 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), señala: Renunciabilidad de créditos de origen laboral. No podrán renunciarse los montos y preferencias de los créditos previstos en los números 5 y 8 del artículo 2.472 del Código Civil, salvo en la forma y casos que siguen:

1) Mediante conciliación celebrada ante un Juzgado de Letras del Trabajo, la que podrá tener lugar en la audiencia preparatoria o de juicio y deberá contar con la expresa aprobación del juez, y

2) En virtud de transacción judicial o extrajudicial que se celebre con posterioridad a la notificación de la sentencia definitiva de primera instancia del juicio laboral respectivo.

Las reglas para pagar los créditos a que se refiere el artículo 2.472 del Código Civil, se detallan en el artículo 244 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14). Finalmente, el artículo 398 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), agrega en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, que establece un estatuto general de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el siguiente inciso tercero:

"En caso que la entidad empleadora afiliada tenga la calidad de deudora de un procedimiento concursal de liquidación, y una vez que se haya dictado la resolución de liquidación pertinente, regirán las siguientes reglas:

1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.

2.- Corresponderá al trabajador el pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por dictación de la resolución de liquidación, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador."

<sup>371</sup> El artículo 2.473 del Código Civil señala: "Los créditos enumerados en el artículo precedente afectan todos los bienes del deudor; y no habiendo lo necesario para cubrirlos íntegramente, preferirán unos a otros en el orden de su numeración, cualquiera que sea su fecha, y los comprendidos en cada número concurrirán a prorrata.

Los créditos enumerados en el artículo precedente no pasarán en caso alguno contra terceros poseedores."

<sup>372</sup> El Dictamen N° 3.519/057.9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

<sup>373</sup> \* El D.S. N° 375, de 1969, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Libro Auxiliar de Remuneraciones.

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

<sup>374</sup> Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

<sup>375</sup> El Dictamen N° 1.187/018, de 10.03.10, fija sentido y alcance del artículo 62 bis.

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

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

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

**Art. 63 bis.** En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se registrará por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.<sup>376 377</sup>

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

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

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

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

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

<sup>376</sup> Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo único de la [Ley N° 20.058](#) (D.O.: 26.09.05).

<sup>377</sup> El Dictamen N° [3.172/56.11.07.06](#), concluye: 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código, y 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

medios electrónicos de pago deberán permitir que la propina también pueda ser pagada por los mismos medios. <sup>378 379 380</sup>

**Art. 64 bis.** Derogado. <sup>381</sup>

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

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

<sup>378</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la [Ley N° 21.009](#) (D.O.: 28.04.17). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el [artículo 1° N° 4](#) de la [Ley N° 20.918](#) (D.O.: 30.05.16), y por los artículos único de la [Ley N° 20.729](#) (D.O.: 4.03.14), y 1° de la [Ley N° 20.123](#) (D.O.: 16.10.06). El Dictamen N° [935/12 de 10.03.14](#), fija sentido y alcance del nuevo artículo 64 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único de la [Ley N° 20.729](#) (D.O.: 4.03.14). El Dictamen N° [4.247/073.12.08.16](#), fija sentido y alcance de la [Ley N° 20.918](#) de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° [5.315/89.27.10.16](#), complementa Dictamen N° [4.247/073.12.08.16](#), en lo referido a la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.918](#) de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

<sup>379</sup> El Dictamen N° [341/05.19.01.17](#), concluye: 1. El trabajador suministrado es dueño absoluto de la propina que los clientes entreguen en los establecimientos en los cuales presten servicios, no pudiendo interpretarse de manera diferente, por cuanto la ley no ha establecido diferencias en esta materia al incorporar las modificaciones al artículo 64 del Código del Trabajo; 2. Al ser la empresa usuaria quien organiza y dirige el trabajo, y por ende, la que determina los medios de pago, es quien, asimismo, debe respetar el derecho de propiedad de los trabajadores suministrados respecto de las sumas de dinero entregadas por los clientes de los establecimientos organizados y dirigidos por aquella, debiendo entregar dichas sumas a sus dueños de manera íntegra, siendo los trabajadores quienes pueden distribuir esas sumas, y 3. Las partes, en el contrato de puesta a disposición de trabajadores, pueden pactar cláusulas en relación con la entrega de propinas, con tal que no perturben, limiten o infrinjan el derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre ella, sino que se encuentren encaminadas a su respeto y reconocimiento.

<sup>380</sup> El Dictamen N° [2.394/60.2.06.17](#), fija el sentido y alcance de la [Ley N° 21.009](#) de 28.04.2017, que faculta la entrega de propinas en establecimientos de atención al público.

<sup>381</sup> Este artículo fue derogado por el artículo 1° de la [Ley N° 20.123](#) (D.O.: 16.10.06).

<sup>382</sup> El [artículo 90 de la Ley N° 18.695](#), orgánica constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, establece: "Los empleadores de las personas que ejerzan un cargo de concejal deberán conceder a éstas los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales hasta por ocho horas semanales, no acumulables, con el objeto de asistir a todas las sesiones del concejo y de las comisiones de trabajo que éste constituya. Del mismo modo, se deberán conceder permisos laborales para el desempeño de cometidos en representación de la municipalidad, con un máximo, para estos efectos, de tres días durante un año calendario, no acumulables. El tiempo que abarquen los permisos otorgados no será de cargo del empleador, sin perjuicio de lo que acuerden las partes, y se entenderá trabajado para los demás efectos legales, bastando para ello presentar la correspondiente certificación del secretario municipal.

"Asimismo, los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la [Ley N° 16.744](#), gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal."

<sup>383</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra iv) del [artículo 41](#) de la [Ley N° 20.830](#) (D.O.: 21.04.15).

<sup>384</sup> Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1 de la [Ley N° 20.137](#) (D.O.: 16.12.06). V. Art. 195, inc. 2° de este Código.

<sup>385</sup> El Dictamen N° [4431/193 de 7.08.96](#), concluye que los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en un contrato colectivo, suscrito entre el sindicato y la empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador.

<sup>386</sup> El Dictamen N° [6.122/099.28.12.16](#), concluye: "el permiso por fallecimiento contemplado en el artículo 66 del Código del Trabajo suspende el feriado del que está haciendo uso el respectivo trabajador por cuanto tal permiso tiene carácter adicional según expresamente lo dispone ese precepto."





## Título III

# DEL REGLAMENTO INTERNO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD <sup>540</sup>

### Capítulo I

#### DEL REGLAMENTO INTERNO <sup>541</sup>

**Art. 153.** Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. <sup>542</sup>

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. <sup>543</sup>

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. <sup>544</sup>

Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente. <sup>545 546 547</sup>

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

1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; <sup>548</sup>

<sup>540</sup> El artículo 3 N° 1 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), modificó la denominación del Título III del Libro I de este Código, en la forma que aparece en el texto.

<sup>541</sup> El artículo 3 N° 2 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), intercaló este Capítulo, en la forma que aparece en el texto.

<sup>542</sup> A la luz de lo dispuesto en el artículo 153, inciso 1°, del Código del Trabajo, es posible afirmar que el legislador para el solo efecto de lo dispuesto en dicha norma ha hecho sinónimo del concepto "faena" el de "unidad económica". La intención del legislador al modificar el inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo, ha sido extender la obligación de mantener un reglamento interno a un mayor número de empresas y exigirles que, en el evento en que se encuentren divididas en establecimientos, faenas o unidades económicas, mantengan dicho reglamento en cada uno de los lugares señalados. El reglamento interno debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

<sup>543</sup> Inciso agregado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

<sup>544</sup> Las Inspecciones Provinciales o Comunales pueden recibir los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en dispositivos electrónicos, tales como CD, pendrive u otros similares, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 153 del Código del Trabajo (Circular N° 101, de 28.11.11, del Departamento de Inspección. Boletín Oficial N° 276, enero 2012, p. 99).

<sup>545</sup> El Dictamen N° 3.032/047, de 12.07.10, concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicita qué tipo de drogas serán objeto de dicho control; 5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

<sup>546</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 9, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

<sup>547</sup> La Resolución N° 691 (exenta), de 2010, instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la Resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo. (Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 123).

<sup>548</sup> El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

- 2.- los descansos;
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;
- 4.- el lugar, día y hora de pago;
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; <sup>549 550 551</sup>
- 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; <sup>552</sup>
- 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; <sup>553</sup>
- 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; <sup>554 555</sup>
- 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior; <sup>556</sup>
- 12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y <sup>557</sup>

- 13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador. <sup>558</sup>

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la

<sup>549</sup> Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra a. del N° 2 del artículo 1° de la [Ley N° 20.348](#) (D.O.: 19.06.09).

<sup>550</sup> El punto 6) del Dictamen N° [1.187/018 de 10.03.10](#), señala que por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

<sup>551</sup> El Dictamen N° [3.723/52 de 15.09.09](#), señala que el registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, deberán formar parte del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

<sup>552</sup> Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo segundo transitorio de la [Ley N° 20.422](#) (D.O.: 10.02.10).

<sup>553</sup> En virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la [Ley N° 19.419](#), relativas al consumo de tabaco, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario. (Dictamen N° [3.029/044 de 12.07.10](#))

<sup>554</sup> La conclusión N° 1 del Dictamen N° [5.073/082, 16.12.14](#), señala que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

<sup>555</sup> Respecto de la potestad disciplinaria esta Dirección ha sostenido: "(...) la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2.084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador." (Dictámenes N°s. [3.659/180, 2.10.01](#) y [5.073/082, 16.12.14](#)).

<sup>556</sup> Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la [Ley N° 20.348](#) (D.O.: 19.06.09).

<sup>557</sup> Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la [Ley N° 20.348](#) (D.O.: 19.06.09).

<sup>558</sup> Este número fue agregado, como aparece en el texto, por la letra c. del N° 2 del artículo 1° de la [Ley N° 20.348](#) (D.O.: 19.06.09).

naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador. <sup>559 560 561 562 563</sup>

**Art. 154 bis.** El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. <sup>564 565</sup>

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

**Art. 156.** Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. <sup>566 567</sup>

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la ley N° 16.744. <sup>568 569</sup>

**Art. 157.** En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

<sup>559</sup> Este artículo anteriormente había sido modificado por el N° 3 del artículo 1° de la [Ley N° 20.005](#) (D.O.: 18.03.05).

<sup>560</sup> El Dictamen N° [2.210/035, de 5.06.09](#), complementa la doctrina vigente en materia de las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales.

<sup>561</sup> El Dictamen N° [2.328/130, de 19.07.02](#), señala que la utilización de mecanismos de control audiovisual, solo resulta lícita cuando ellos se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.

<sup>562</sup> El Dictamen N° [3.032/047, de 12.07.10](#), concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas y alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

<sup>563</sup> El Dictamen N° [3.031/046, de 12.07.10](#), señala: 1. En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo; 2. Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir; 3. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales, y 4. El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pensarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

<sup>564</sup> El artículo 23 de la [Ley N° 19.628](#), establece que: "La persona natural o jurídica privada o el organismo público responsable del banco de datos personales deberá indemnizar el daño patrimonial y moral que causare por el tratamiento indebido de los datos, sin perjuicio de proceder a eliminar, modificar o bloquear los datos de acuerdo a lo requerido por el titular o, en su caso, lo ordenado por el tribunal.

La acción consiguiente podrá interponerse conjuntamente con la reclamación destinada a establecer la infracción, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 173 del Código de Procedimiento Civil. En todo caso, las infracciones no contempladas en los artículos 16 y 19, incluida la indemnización de los perjuicios, se sujetarán al procedimiento sumario. El juez tomará todas las providencias que estime convenientes para hacer efectiva la protección de los derechos que esta ley establece. La prueba se apreciará en conciencia por el juez.

El monto de la indemnización será establecido prudencialmente por el juez, considerando las circunstancias del caso y la gravedad de los hechos."

<sup>565</sup> Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° [1.782/30, 10.04.15](#)).

<sup>566</sup> El Dictamen N° [2.658/031, 18.07.14](#), concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

<sup>567</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 10, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>568</sup> La [Ley N° 16.744](#), establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 101, 29.04.68](#), de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 67, 24.11.99](#), de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El [Decreto N° 110, de 1968](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El [Decreto N° 54, 21.02.69](#), de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

<sup>569</sup> No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe (Dictamen N° [789/015, 16.02.15](#)).

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.

## Capítulo II

### DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD <sup>570 571 572 573 574</sup>

**Art. 157 bis.** Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. <sup>575 576 577 578</sup>

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422. <sup>579</sup>

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. <sup>580 581</sup>

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo. <sup>582</sup>

<sup>570</sup> El artículo 3 N° 3 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), intercaló, a continuación del artículo 157, este nuevo Capítulo II y los artículos 157 bis y 157 ter que lo componen, en la forma que aparece en el texto.

<sup>571</sup> El Dictamen N° 4.137/101, 5.09.17, informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", en particular, las modificaciones introducidas al Título III del Libro I del Código del Trabajo y su entrada en vigencia. El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015. V. Dictamen N° 5.866/34, 20.12.19.

<sup>572</sup> El artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.015, dispone que para dar cumplimiento a esta obligación, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de esta ley (1 de abril de 2018), los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

<sup>573</sup> El Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento de este Capítulo. El Decreto N° 65, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

<sup>574</sup> La Resolución exenta N° 358, 29.03.18, establece modalidades y procedimientos para efectuar el registro y comunicación electrónica de acuerdo con la Ley 21.015, "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral" y Decreto 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial 1.02.2018.

<sup>575</sup> El artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.015, dispone que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a esta obligación, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley. El artículo tercero transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del año siguiente a la entrada en vigencia de la obligación establecida para las empresas de 200 y más trabajadores. (1 de abril de 2019).

<sup>576</sup> El artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.015, establece que durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada.

<sup>577</sup> El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015.

<sup>578</sup> No resulta jurídicamente procedente incluir en el porcentaje de cálculo de personas asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, previsto en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, aquellos trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, -AFP-, que se hubiesen pensionado por trabajos pesados, de conformidad al artículo 68 bis del D.L. N° 3.500, que "Establece Nuevo Sistema de Pensiones". Dictamen N° 1.325/12, 11.04.19.

<sup>579</sup> El artículo 13 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, dispone que corresponde calificar la discapacidad a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

<sup>580</sup> El artículo 5 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término. El artículo quinto transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que durante el primer año contado desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas tendrán un plazo de seis meses para registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo vigente de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

<sup>581</sup> La Resolución exenta N° 812, 20.06.18, aprueba Convenio de Interoperabilidad y Prestación de Servicios de Acceso en Línea a Información de Seguridad y de Salud de la Superintendencia de Seguridad Social, en el marco de la Ley N° 21.015 y su reglamento aprobado por Decreto N° 64, entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>582</sup> El artículo 11 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo. <sup>583 584 585 586</sup>

**Art. 157 ter.** Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885. <sup>587 588</sup>

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. <sup>589</sup>

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación: <sup>590</sup>

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal. <sup>591</sup>

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. <sup>592</sup>

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

<sup>583</sup> El Decreto N° [64.20.11.17](#), del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento de este Capítulo.

<sup>584</sup> Artículo agregado, como aparece en el texto, por el [artículo 3](#) N° 3 de la [Ley N° 21.015](#) (D.O.: 15.06.07).

<sup>585</sup> El [artículo cuarto transitorio](#) del Decreto N° [64.20.11.17](#), del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, según lo dispuesto en los [artículos transitorios segundo y tercero](#), las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. En este período, la comunicación señalada en el [artículo 6](#) sólo tendrá por objeto informar la o las medidas subsidiarias adoptadas.

<sup>586</sup> El Dictamen N° [6.245/47.12.12.18](#), sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. [1.027/20.21.02.18](#); [1.613/24.29.03.18](#), y [1.617/25.29.03.18](#), en lo que respecta al sentido y alcance de la [Ley N° 21.015](#). V. Dictamen N° [5.866/34.20.12.19](#).

<sup>587</sup> El [artículo 2](#) de la [Ley N° 19.885](#), establece las entidades, proyectos y programas que podrán financiar las donaciones que dan origen a beneficios tributarios.

<sup>588</sup> La Resolución exenta N° [112.12.11.18](#), del Servicio de Impuestos Internos, crea [Modelo de Certificado N° 60](#), sobre donaciones a que se refiere la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo y su reglamento, contenido en el Decreto supremo N° 64, del año 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

<sup>589</sup> El Dictamen N° [6.245/47.12.12.18](#), sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. [1.027/20.21.02.18](#); [1.613/24.29.03.18](#), y [1.617/25.29.03.18](#), en lo que respecta al sentido y alcance de la [Ley N° 21.015](#).

<sup>590</sup> La [Ley N° 19.885](#), incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos.

<sup>591</sup> El [artículo 1°](#) del Decreto Ley N° 824, de 1974, aprobó la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

<sup>592</sup> El [artículo sexto transitorio](#) del Decreto N° [64.20.11.17](#), del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que para cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 ter, letra b) numeral 2, y en concordancia con la [Ley N° 19.885](#) en lo que resulte pertinente, las corporaciones y fundaciones actualmente inscritas en el Registro de Donatarios, a que se refiere el [artículo 5°](#) de la [Ley N° 19.885](#) y su Reglamento, deberán al momento de presentar un proyecto para personas con discapacidad que reciba la donación señalada en [artículo 9](#) de este reglamento, presentar sus estatutos donde conste que su objeto social es la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.<sup>593</sup>

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.<sup>594</sup>

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.<sup>595 596</sup>

<sup>593</sup> El artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones, se refiere al límite máximo imponible. La Resolución exenta N° 45.8.01.19, de la Superintendencia de Pensiones, establece que desde el 1 de enero de 2019, el límite máximo imponible reajustado será de 79,3 Unidades de Fomento. (Tope imponible que se utiliza para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980).

<sup>594</sup> El artículo 10 de la Ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, se refiere al límite global absoluto para efectuar dichas donaciones.

<sup>595</sup> Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 3, N° 3 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07).

<sup>596</sup> El artículo 11 del Decreto N° 64.20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.



## Título V

# DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

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

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.<sup>599</sup>
- 3.- Muerte del trabajador.<sup>600</sup>
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

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

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

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.<sup>601</sup>

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.<sup>602 603</sup>

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

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

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

<sup>599</sup> La circunstancia de haberse dado el aviso de término de contrato por renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación, no da derecho al empleador a retener de la liquidación final suma alguna por concepto de indemnización por los días de aviso previo que faltaren para enterar los referidos 30 días, sin perjuicio del derecho de exigir una eventual indemnización si procediere, conforme a las reglas generales. (Dictamen N° 4.748/148, 8.07.91).

<sup>600</sup> El Dictamen N° 4.793/083, de 8.11.10, señala: 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento, y 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

<sup>601</sup> La duración del contrato de plazo fijo, considerando el plazo original y su renovación, no puede exceder del período máximo que al efecto prevé la ley, esto es, un año o dos, según corresponda (Dictamen N° 065/01, de 7.01.14).

<sup>602</sup> El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

<sup>603</sup> El Dictamen N° 1.922/34, 20.04.15, concluye: 1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "Caso fortuito o fuerza mayor", contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión de la catástrofe ocurrida recientemente en las Regiones de Antofagasta y de Atacama, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión; b) que el aluvión no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y c) que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora, y 2. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, "Caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen. V., además, Dictamen N° 5.661/32, 6.12.19.



- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral.<sup>604</sup>

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

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

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

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

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

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

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.<sup>605 606</sup>

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

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

<sup>604</sup> El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

<sup>605</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

<sup>606</sup> El artículo 8° de la Ley N° 19.733, establece que: "El medio de comunicación social que difunda material informativo identificándolo como de autoría de un periodista o persona determinados, con su nombre, cara o voz, no podrá introducirle alteraciones substanciales sin consentimiento de éste; será responsable de dichas alteraciones y, a petición del afectado, deberá efectuar la correspondiente aclaración. Este derecho del afectado caducará si no lo ejerce dentro de los seis días siguientes.

El periodista o quien ejerza la actividad periodística no podrá ser obligado a actuar en contravención a las normas éticas generalmente aceptadas para el ejercicio de su profesión.

La infracción a lo establecido en los incisos precedentes, cuando el afectado sea un periodista contratado o quien sea contratado para ejercer funciones periodísticas por el respectivo medio de comunicación social, constituirá incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato de trabajo."

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.<sup>607</sup>

**Art. 161 bis.** La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.<sup>608</sup>

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

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

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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.<sup>609 610</sup>

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias

<sup>607</sup> El artículo 154 del [Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 24.04.06), establece que los trabajadores regidos por el Código del Trabajo no podrán ser desahuciados en conformidad con el artículo 161 de dicho Código, durante el período que gocen de licencia por enfermedad.

<sup>608</sup> El [Decreto N° 1.907, de 1998](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

<sup>609</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el [artículo 1](#), N° 4, de la [Ley N° 21.122](#) (D.O.: 28.11.18). El [artículo transitorio](#) de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° [954/09.15.03.19](#), fija sentido y alcance de la [Ley N° 21.122](#).

<sup>610</sup> El Dictamen N° [0276/005.20.01.15](#), concluye que iniciado el proceso de negociación colectiva, el plazo de 30 días del aviso de término del contrato de trabajo dado en conformidad al inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, se suspende a partir de los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo, y sólo seguirá corriendo automáticamente treinta días después de suscrito el referido instrumento colectivo.

mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.<sup>611 612 613</sup>

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.<sup>614</sup>

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.<sup>615 616 617 618 619</sup>

**Art. 163.** Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.<sup>620 621 622</sup>

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

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por

<sup>611</sup> El artículo 1° de la [Ley N° 20.194](#) (D.O.: 7.07.07), establece que este inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, de este mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda. **N. del E.:** La referencia al Art. 480 debe entenderse hecha al Art. 510 (texto reformado).

<sup>612</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la [Ley N° 20.194](#) (D.O.: 7.07.07).

<sup>613</sup> El Dictamen N° [2.772/056, de 27.07.07](#), fija alcances de la [Ley N° 20.194](#).

<sup>614</sup> El artículo único, N° 5, de la [Ley N° 20.087](#) (D.O.: 3.01.06), reemplazó en este inciso el número "477" por "506", como aparece en el texto.

<sup>615</sup> El Dictamen N° [5.372/314, 25.10.99](#), fija sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a materias que indica.

<sup>616</sup> La obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley. En cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta se encuentra satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo. (Dictamen N° [7.11/019, 10.02.17](#)).

<sup>617</sup> No resulta obligatorio adjuntar a la copia de la comunicación, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior de producido aquél, atendido que dicha obligación que asiste al empleador sólo ha sido prevista para la comunicación que debe remitir al trabajador afectado. (Dictamen N° [3.092/168, 16.09.02](#)).

<sup>618</sup> El Dictamen N° [3.973/294, 21.09.00](#), concluye que para convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado, ya sea, personalmente o por carta certificada y acompañe la documentación previsional que acredite dicho pago, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° [3.228/246, 2.08.00](#).

<sup>619</sup> La Resolución exenta N° [10, 10.01.20](#), de la Superintendencia de Pensiones, establece que desde el 1 de enero de 2020, el límite máximo imponible reajustado será de 80,2 Unidades de Fomento. (Tope imponible que se utiliza para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el [Título II](#) y el [artículo 84](#) del Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#)). Deja sin efecto la Resolución exenta N° [45, 8.01.19](#).

<sup>620</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto por el N° 1 del artículo único de la [Ley N° 20.684](#) (D.O.: 23.08.13).

<sup>621</sup> El Dictamen N° [3.866/42, 7.10.13](#), fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la [Ley N° 20.684](#) al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° [4.621, 2.12.13](#), reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente.

<sup>622</sup> El Dictamen N° [3.269/047, 22.08.14](#), concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la [Ley N° 20.684](#), vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° [3.866/42, de 7.10.13](#) de esta Dirección.

parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.<sup>623 624 625</sup>

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

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

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

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

**Art. 163 bis.** El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas,<sup>626</sup> sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.<sup>627</sup>

<sup>623</sup> El inciso primero del artículo 2 de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18), establece que: "Tratándose de personas que hayan efectuado cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, al menos durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un período de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización.". La Resolución exenta N° 4.1A /1.936.12.02.19, del Fondo Nacional de Salud, aprueba procedimiento que garantiza cobertura de salud, a partir del término de la relación laboral de los trabajadores contratados por obra o faena determinada. El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09.15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

<sup>624</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 5, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09.15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

<sup>625</sup> V.: Artículo 23 transitorio de este Código.

<sup>626</sup> V. texto actualizado del artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: <http://bcn.cl/28pe5>

<sup>627</sup> V. texto actualizado del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal, en: <http://bcn.cl/1uvs0>

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.<sup>628</sup>

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se registrará por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este

<sup>628</sup> V. texto actualizado del [artículo 244](#) de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: <http://bcn.cl/28p8u>

número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.<sup>629 630 631</sup>

**Art. 164.** No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.<sup>632</sup>

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

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

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

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

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

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.<sup>633</sup>

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

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

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

**Art. 166.** Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo

<sup>629</sup> Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

<sup>630</sup> El Dictamen N° 3.519/057.9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

<sup>631</sup> La Circular N° 4, 13.01.16, instruye procedimiento y envío mensual de la Comunicación de término de contrato, establecido en este artículo.

<sup>632</sup> El Dictamen N° 5.742/70.6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

<sup>633</sup> El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones. Su artículo 19, se refiere a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales.

2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.<sup>634</sup>

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

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

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.<sup>635</sup>

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

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

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

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

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

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No

<sup>634</sup> El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.

<sup>635</sup> El Dictamen N° 5.742/70, 6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.<sup>636 637</sup>

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

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

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.<sup>638 639 640</sup>

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

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y<sup>641</sup>

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.<sup>642</sup>

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.<sup>643</sup>

<sup>636</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 1° de la [Ley N° 20.005](#) (D.O.: 18.03.05).

<sup>637</sup> El [artículo 52 de la Ley N° 19.728](#), establece que: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente a la de la terminación de los servicios, entanto mantenga su condición de cesante. Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad. Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad. Además el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario. Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato."

<sup>638</sup> El Dictamen N° [5.236/236 de 3.12.03](#), concluye que sólo con el acuerdo mutuo de las partes, materializado en un pacto escrito ratificado ante la Inspección del Trabajo, el empleador podrá pagar en cuotas la indemnización por años de servicios, las cuales deberán consignar los intereses y reajustes del período.

<sup>639</sup> La conclusión N° 1) del Dictamen N° [5.599/128, 7.12.05](#), señala que el pacto sobre fraccionamiento del pago de la indemnización por años de servicio que se contiene en un finiquito ratificado ante un ministro de fe distinto del Inspector del Trabajo no exime al empleador de la obligación de pagar dicho beneficio en un solo acto, como lo exige el artículo 169 letra a), párrafo 2°, del Código del Trabajo.

<sup>640</sup> El Dictamen N° [3.172/56, 11.07.06](#), concluye: 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código, y 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

<sup>641</sup> El artículo único, N° 6, de la [Ley N° 20.087](#) (D.O.: 3.01.06), sustituyó el inciso de esta letra por el que aparece en el texto.

<sup>642</sup> El Dictamen N° [3.742/50, 23.07.15](#), concluye: 1. El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente, y 2. Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

<sup>643</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el [artículo 1](#), N° 6, de la [Ley N° 21.122](#) (D.O.: 28.11.18). El [artículo transitorio](#) de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° [954/09, 15.03.19](#), fija sentido y alcance de la [Ley N° 21.122](#).



**Art. 170.** Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.

**Art. 171.** Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.<sup>644</sup>

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

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

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

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.<sup>645 646 647</sup>

**Art. 172.** Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.<sup>648</sup>

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

<sup>644</sup> El despido indirecto o auto despido, aparece, entonces, como el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en la disposición legal en comento, el que tendrá como consecuencia, conforme a lo sostenido por este Servicio en Dictamen N° 377/06 de 25.01.2005, dar por terminado, con efecto inmediato, el contrato de trabajo respectivo. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

<sup>645</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

<sup>646</sup> El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

<sup>647</sup> El ejercicio de la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

<sup>648</sup> El artículo 1, N° 7, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18), modificó este inciso intercalando a continuación de la palabra "artículos", la expresión "163,.". El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122. Anteriormente, este inciso fue modificado por el N° 3 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.<sup>649</sup>

**Art. 173.** Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.<sup>650</sup>

**Art. 174.** En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.<sup>651</sup>

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.<sup>652</sup>

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

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

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

**Art. 177.** El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación

<sup>649</sup> El Dictamen N° [3.519/057.9.09.14](#), fija sentido y alcance de los artículos [350](#), y [1° transitorio](#), de la [Ley N° 20.720](#), que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

<sup>650</sup> El [artículo 1](#), N° 8, de la [Ley N° 21.122](#) (D.O.: 28.11.18), modificó este inciso intercalando a continuación de la palabra "artículos", la expresión "163.". El [artículo transitorio](#) de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° [954/09.15.03.19](#), fija sentido y alcance de la [Ley N° 21.122](#).

<sup>651</sup> V. Dictámenes N°s. [1.976/129.04.05.98](#), y [6.005/74 del 17.11.15](#).

<sup>652</sup> En caso que exista sentencia judicial que haya autorizado la terminación del contrato de trabajo conforme al artículo 174 del Código Laboral, el Servicio deberá inhibirse de dar curso al procedimiento administrativo de separación ilegal u otro similar que pretenda persistir en la relación laboral del denunciante, aun cuando éste invoque diversas fuentes de fuero laboral, por ser una materia que escapa a la competencia administrativa. Dictamen N° [6.256/151.28.12.17](#).

del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. <sup>653 654 655 656 657 658 659</sup>

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

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales. <sup>660 661</sup>

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

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

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

<sup>653</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto por el N° 2 del artículo único de la [Ley N° 20.684](#) (D.O.: 23.08.13).

<sup>654</sup> El Dictamen N° [3.866/42.7.10.13](#), fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la [Ley N° 20.684](#) al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° [4.621/054.2.12.13](#), reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente.

<sup>655</sup> El Dictamen N° [3.269/047.22.08.14](#), concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la [Ley N° 20.684](#), vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° [3.866/42.de.7.10.13](#) de esta Dirección.

<sup>656</sup> El Dictamen N° [3.268/046.22.08.14](#), concluye: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo, y 2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

<sup>657</sup> Las constancias ingresadas a este Servicio por el empleador, en el caso de los trabajadores que no han concurrido a suscribir el correspondiente finiquito, tienen el alcance que se señala en el Dictamen N° [5.736/69.6.11.15](#).

<sup>658</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 11, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>659</sup> El finiquito es un acto jurídico de carácter bilateral, en que las partes del contrato de trabajo, con motivo del término del mismo, dejan constancia del cumplimiento de las obligaciones de cada parte, y de las excepciones o reservas del caso. El propósito en definitiva del finiquito, es dar constancia del término de la relación laboral, y salir, o cancelar las cuentas que pudieren existir y que derivan del contrato de trabajo. (Dictamen N° [335/02.19.01.17](#)).

<sup>660</sup> El Dictamen N° [0439/004.de.24.01.13](#), concluye: 1) Los certificados electrónicos de pago de cotizaciones previsionales y las planillas de pago emitidas por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar La Araucana, de Los Andes u otras, o por cualquiera otra entidad reconocida por la Superintendencia de Pensiones como entidad recaudadora de cotizaciones previsionales, pueden ser considerados documentos válidos para acreditar el entero de las mismas, sea por ministros de fe en los actos de ratificación de finiquitos de contratos de trabajo, según lo dispuesto en los incisos 3° y 4° del artículo 177 del Código del Trabajo, o por Inspectores del Trabajo en sus funciones de fiscalización, o por Conciliadores en el desarrollo de las audiencias correspondientes. 2) Con el mérito de lo resuelto en el punto 1) precedente, deben entenderse complementados los dictámenes N°. 0343/004, de 21.01.2010, 2231/96, de 28.05.2004, y 3673/181, de 4.10.2001, y modificado el Ord. N° 3819, de 27.09.2001, todos de esta Dirección, y se deja sin efecto cualquier otro pronunciamiento contrario a lo que se contiene en el presente informe.

<sup>661</sup> El Dictamen N° [0725/010.de.14.02.12](#), concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la [Ley N° 19.728](#), dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la [Ley N° 19.728](#), en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él. <sup>662 663 664 665</sup>

**Art. 178.** Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. <sup>666</sup>

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo. <sup>667 668 669</sup>

<sup>662</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la [Ley N° 20.684](#) (D.O.: 23.08.13). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la [Ley N° 19.844](#) (D.O.: 11.01.03).

<sup>663</sup> El Dictamen N° [2.991/037.7.08.14](#), concluye: 1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias, y 2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° [4.185/071.de 23.09.2010](#) relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

<sup>664</sup> El Dictamen N° [3.594/95.7.08.17](#), confirma la doctrina contenida en Dictamen N° [824/21.de 26.02.2003](#), en cuanto resuelve que la reserva de derechos, formulada en un finiquito, supone la existencia del acuerdo de las partes, toda vez que, si el finiquito es una convención, no sería susceptible de ser modificado o desvirtuado posteriormente por una declaración unilateral de una de las partes que lo otorgó, sin que concurra la voluntad del otro contratante.

<sup>665</sup> No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el Dictamen N° [2.944/138.2.08.01](#).

<sup>666</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo 1°, N° 12, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>667</sup> V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del [Decreto Ley N° 824, de 1974](#) en: <http://bcn.cl/1uvv5>

<sup>668</sup> Ante la consulta sobre tributación del exceso por sobre las 90 UF, establecido para las indemnizaciones por años de servicio y sustitativa del aviso previo, este dictamen concluye: En la medida en que la indemnización quede comprendida dentro de aquellas a que se refiere el artículo 178 del Código del Trabajo, vale decir indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto legal, debiendo en caso contrario la indemnización registrarse por lo dispuesto en el N° 13, del [artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#), determinación que en todo caso podrá ser revisada por este Servicio en instancias de fiscalización. (Dictamen N° [9.5.01.17](#), del Servicio de Impuestos Internos).

<sup>669</sup> El Dictamen N° [364.15.02.17](#), del Servicio de Impuestos Internos, se refiere a la situación de la asignación de movilización y colación, depósitos convenidos con el empleador y bonos de producción y especial, para efectos del cálculo de la indemnización por desahucio y la de retiro establecida en el N° 13, del [artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#), en relación con el inciso segundo del artículo 178 del Código del Trabajo.

## Título VII

# DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS <sup>675</sup>

### Párrafo 1°

#### Del trabajo en régimen de subcontratación

**Art. 183-A.** Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. <sup>676 677 678</sup>

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478. <sup>679 680 681 682</sup>

**Art. 183-B.** La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

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

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

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

<sup>675</sup> Este título, fue agregado por el artículo 3° de la [Ley N° 20.123](#) (D.O.: 16.10.06).

<sup>676</sup> El Dictamen N° [141/05, de 10.01.07](#), fija sentido y alcance de las normas relativas al trabajo en régimen de subcontratación.

<sup>677</sup> El Dictamen N° [2.468/053, de 9.07.07](#), complementa Dictamen N° [141/05, de 10.01.07](#).

<sup>678</sup> En el caso de las obras públicas licitadas por el Ministerio de Obras Públicas, este Ministerio debe ser considerado como empresa principal, y de constatare infracción, se deberá sancionar. Por el contrario, no se considera empresa principal al Ministerio de Obras Públicas cuando éste ha concesionado un servicio. Dictamen N° [16.728, 2.03.16](#), de la Contraloría General de la República.

<sup>679</sup> La referencia al artículo 478, debe entenderse hecha al artículo 506 de este Código.

<sup>680</sup> El Dictamen N° [3.169/062, de 5.08.11](#), concluye que no resulta conforme a derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

<sup>681</sup> El Dictamen N° [4.881/103, de 28.11.07](#), aclara relación existente entre reponedores internos y externos de supermercados.

<sup>682</sup> 1. No corresponde que los conductores de vehículos destinados al transporte de combustibles líquidos, ejecuten las actividades contenidas en el [artículo 177 del Decreto 160](#), que Aprueba el Reglamento de Seguridad para las Instalaciones y Operaciones de Producción y Refinación, Transporte, Almacenamiento, Distribución y Abastecimiento de Combustibles Líquidos. Asimismo, cabe agregar que en lo que se refiere a la descarga de los combustibles desde el camión tanque, independientemente del destino y uso que tenga la instalación de CL objeto de aprovisionamiento, dicha labor, conforme a lo previsto en la reglamentación vigente, corresponderá al operador de la unidad de transporte.

2. En un régimen de subcontratación no resulta procedente que la empresa principal ejerza facultades de dirección, tales como, instruir prestaciones laborales o controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, sobre trabajadores subcontratados. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del Dictamen N° [5.967/71, 17.11.15](#).

**Art. 183-C.** La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.<sup>683</sup>

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

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

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.<sup>684 685</sup>

**Art. 183-D.** Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

**Art. 183-E.** Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad

<sup>683</sup> El [Decreto N° 319, de 13.12.06](#), de la Subsecretaría del Trabajo, aprobó el Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la [Ley N° 20.123](#), sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. La Resolución N° [2.209, 4.11.15](#), de la Subsecretaría del Trabajo, aprueba instructivo para acreditación de entidades certificadoras del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y deja sin efecto resolución que indica.

<sup>684</sup> La Circular N° 83, de 3.09.09, establece que no existe obligación legal de emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales contemplado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, ni el del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, cuando el solicitante sea una Empresa de Servicios Transitorios (EST). ([Boletín Oficial N° 249, octubre 2009](#), p. 105).

<sup>685</sup> La Circular N° 51, 19.08.14, del Depto. de Inspección, actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. <sup>686 687 688 689</sup>

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

## Párrafo 2°

### Delas empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

**Art. 183-F.** Para los fines de este Código, se entiende por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. <sup>690 691</sup>

b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.

c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°.

**Art. 183-G.** La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2° en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Art. 183-H.** Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

<sup>686</sup> El artículo 66° bis de la Ley N° 16.744, señala: "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

<sup>687</sup> El Decreto 76 de 2006, de Previsión Social, aprobó el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.

<sup>688</sup> El Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Su artículo 3°, dispone: "La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

<sup>689</sup> Corresponde a la Dirección del Trabajo ejercer la potestad fiscalizadora y sancionatoria en relación al cumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N° 16.744, respecto de las obligaciones de construcción que el Ministerio de Obras Públicas entrega en licitación. Dictamen N° 7.949.22.03.18, de la Contraloría General de la República.

<sup>690</sup> El Dictamen N° 1.189/026 de 29.03.07, señala que las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo.

<sup>691</sup> El Dictamen N° 1.195/027 de 29.03.07, señala que no existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios.

## De las Empresas de Servicios Transitorios

**Art. 183-I.** Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.<sup>692 693</sup>

**Art. 183-J.** Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.<sup>694</sup>

<sup>692</sup> El Dictamen N° [0060/003.de.7.01.10](#), concluye: 1.- Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico. circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y 2.- De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el Dictamen N° [461/11.de.28.01.09](#), "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 N, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

<sup>693</sup> La Resolución N° [1.612 exenta.4.09.14](#), delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

<sup>694</sup> El Dictamen N° [0639/012.de.5.02.08](#), absuelve consultas acerca de la oportunidad para renovar y ajustar la garantía a que se refiere este artículo y la forma de computar el número de trabajadores de la EST para ese efecto.



**Art. 183-K.** Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

**Art. 183-L.** Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.<sup>695</sup>

**Art. 183-M.** El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o
- b) por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas.<sup>696</sup>

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.<sup>697</sup>

<sup>695</sup> La Resolución N° [1.612 exenta, 4.09.14](#), delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

<sup>696</sup> Letra modificada, como aparece en el texto, por el N° 4 del [artículo 350](#) de la [Ley N° 20.720](#) (D.O.: 9.01.14).

<sup>697</sup> El Dictamen N° [3.519/057\\_9.09.14](#), fija sentido y alcance de los artículos [350](#), y [1° transitorio](#), de la [Ley N° 20.720](#), que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

## Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

**Art. 183-N.** La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

**Art. 183-Ñ.** Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;<sup>698</sup>

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.<sup>699 700 701</sup>

<sup>698</sup> Atendido el carácter taxativo de las circunstancias previstas en el artículo 183Ñ, letra a) del Código del Trabajo, que habilitan para celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, no resulta jurídicamente procedente incluir entre dichas situaciones, la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios de uno o más trabajadores de la empresa usuaria, por el otorgamiento de permisos para efectuar viajes o cursar estudios, por no encontrarse expresamente contempladas en la citada disposición legal. (Dictamen N° [5.127/63.7.10.15](#)).

<sup>699</sup> El Dictamen N° [0060/003.de.7.01.10](#), concluye: 1.- Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y 2.- De acuerdo a la doctrina vigente contenida en El Dictamen N° [461/11.de.28.01.09](#), "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 N, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

<sup>700</sup> El Dictamen N° [3.199/049.de.15.07.10](#), concluye: 1. La referencia expresada en El Dictamen N° [4.926/066.de.4.12.09](#), según la cual la calidad de estacional de las labores agrícolas de temporada que se desarrollen en la empresa usuaria, y que justifiquen un contrato de puesta a disposición, sea una circunstancia que "deba resolverse en cada caso en particular", únicamente persigue poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores) debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa. 2. La estacionalidad de las labores agrícolas se refiere a que las mismas, por su propia naturaleza, sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

<sup>701</sup> V. Dictámenes N°s [4.375/99.25.10.07](#), y [5.657/37.7.11.18](#).

**Art. 183-O.** El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.

**Art. 183-P.** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o <sup>702</sup>

c) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

**Art. 183-Q.** Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

### Del contrato de trabajo de servicios transitorios

**Art. 183-R.** El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. <sup>703</sup>

**Art. 183-S.** En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

<sup>702</sup> V. Dictamen N° [4.248/109, 11.09.17.](#)

<sup>703</sup> La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere este artículo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código (Dictamen N° [1.965/034, de 12.05.08.](#))

**Art. 183-T.** En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

**Art. 183-U.** Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

**Art. 183-V.** El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

**Art. 183-W.** Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

**Art. 183-X.** La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

**Art. 183-Y.** El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

**Art. 183-Z.** En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se

devenge en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

**Art. 183-AA.** La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

**Art. 183-AB.** La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.<sup>704 705</sup>

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.<sup>706</sup>

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.<sup>707</sup>

<sup>704</sup> Atendido a lo dispuesto en este artículo, la empresa usuaria detenta una responsabilidad directa, en lo referido a la obligación de entregar implementos de seguridad y protección personal respecto de los trabajadores de servicios transitorios que se desempeñan en sus instalaciones. (Dictamen N° [2.845/047\\_27.05.16](#)).

<sup>705</sup> El [inciso 3° del artículo 68 de la Ley N° 16.744](#), que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, consagra: "Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior". A nivel reglamentario, el [Decreto N° 594 del Ministerio de Salud, de 29.04.2000](#), que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece en su [artículo 53](#) que: "El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo". (Dictamen N° [2.845/047\\_27.05.16](#)).

<sup>706</sup> El inciso tercero del artículo 66 bis de la [Ley N° 16.744](#), señala: "Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.". **N. del E.:** El [decreto 76, de 2006](#), de Previsión Social, aprobó el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. Por su parte, el artículo 66 de la [Ley N° 16.744](#), prescribe: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
  2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
  3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;
  4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
  5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios. Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario, pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162°-A del Decreto Ley 2.200, de 1978.". **N. del E.:** La referencia debe entenderse hecha al artículo 96 del Código del Trabajo".

<sup>707</sup> El artículo 76 de la [Ley N° 16.744](#), señala: "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud. Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.<sup>708 709 710</sup>

### Normas Generales

**Art. 183-AC.** En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

**Art. 183-AD.** Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10 por ciento de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la ley N° 19.518.<sup>711 712</sup>

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

**Art. 183-AE.** Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código.

---

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.”.

<sup>708</sup> El artículo 69 de la [Ley N° 16.744](#), señala: “Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y  
b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

<sup>709</sup> El Dictamen N° [0274/004\\_20.01.15](#), concluye: La obligación de constituir el Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del [artículo 66 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#), recae sobre la empresa usuaria, siempre que se cumplan los requisitos que para dichos efectos dispone el artículo 14 del [Decreto N° 76 de 2006](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo quedar liberada de esta obligación en el evento que disponga de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido de conformidad a las normas del [D.S. N° 54 de 1969](#), en cuyo caso éste podrá asumir las funciones del de Faena.

<sup>710</sup> El Dictamen N° [4.792/082\\_8.11.10](#), concluye que la empresa XXX se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Faena, en la medida que concurren los requisitos señalados en el presente informe, pudiendo quedar liberada de esta obligación si dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en ella, asuma las funciones del de Faena, a que se refiere el inciso 3° del [artículo 66 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#).

<sup>711</sup> La [Ley N° 19.518](#) (D.O.: 14.10.97), fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. El párrafo 4° del Título I de la referida norma se refiere a la capacitación y su financiamiento.

<sup>712</sup> El Dictamen N° [0220/007 de 15.01.08](#), se refiere al cálculo del porcentaje de trabajadores de que trata este inciso.

# LIBRO II

## DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES 713

714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731  
732 733 734 735 736 737 738

- <sup>713</sup> El [Decreto Supremo N° 594 de 1999](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 29.04.00), aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- <sup>714</sup> El [Decreto N° 1.907 de 1998](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 115 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.
- <sup>715</sup> El [Decreto N° 1.907 de 1998](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 136 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de los trabajadores contra los riesgos de intoxicación por benceno.
- <sup>716</sup> El [Decreto N° 1.907 de 1998](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 162 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.
- <sup>717</sup> La [Ley N° 16.744](#), establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 101, 29.04.68](#), de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 67, 24.11.99](#), de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El [Decreto N° 110, de 1968](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El [Decreto N° 54, 21.02.69](#), de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- <sup>718</sup> El [Decreto N° 40, 11.02.69](#), de Previsión Social (D.O.: 7.03.69), aprueba Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
- <sup>719</sup> El [Decreto N° 109, 10.05.68](#), de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- <sup>720</sup> El [Decreto N° 20, 26.02.01](#), de Previsión Social (D.O.: 16.06.01), aprueba Reglamento sobre de normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.
- <sup>721</sup> El Decreto N° 19, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), crea y regula el funcionamiento de un [Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo](#).
- <sup>722</sup> El Decreto N° 20, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), establece un [Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo](#).
- <sup>723</sup> El [Decreto N° 72 de 2011](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 19.08.11), promulgó el Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. El [Decreto N° 47, 4.08.16](#), del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 16.09.16), aprueba texto de la [Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#). El [Decreto exento N° 31, 27.02.18](#), del M. del Trabajo y Previsión Social, aprueba Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La [Resolución exenta N° 156, 5.03.18](#), de la Superintendencia de Seguridad Social, aprueba [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#). La Circular N° 23, 19.03.18, actualiza Instrucciones complementarias de Accidentes del Trabajo y de Ocultamiento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y nueva Guía Técnica de Apoyo para la Investigación de Accidentes del Trabajo. La Circular N° 24, 26.03.18, se refiere a la obligación de informar y remite Guía Técnica de apoyo a la Fiscalización.
- <sup>724</sup> El Decreto N° 72, de 1985, de Minería, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el Decreto N° 132, de 2004, de Minería, contiene el [Reglamento de Seguridad Minera](#). El Decreto N° [109, 3.11.17](#), del M. de Energía, aprueba reglamento de seguridad de las instalaciones eléctricas destinadas a la producción, transporte, prestación de servicios complementarios, sistemas de almacenamiento y distribución de energía eléctrica.
- <sup>725</sup> El artículo 2° de la [Ley N° 16.395](#), de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la [Ley N° 20.691](#) (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- <sup>726</sup> El [Decreto N° 752 de 1982](#), del Ministerio de Defensa Nacional (D.O.: 10.11.82), aprueba el reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por D.S. (M.) N° 302, de 2 de abril de 1966.
- <sup>727</sup> El [Decreto N° 160, de 2008](#), del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (D.O.: 7.07.09), aprueba Reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.
- <sup>728</sup> V. [Decreto N° 78, de 2012](#), del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (D.O.: 17.05.12), que aprueba Manual de Señalización de Tránsito, y que, entre otros, norma medidas de seguridad para trabajos en la vía.
- <sup>729</sup> El Decreto N° [43, de 2016](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 29.03.16), aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas. Su [artículo 1°](#) prescribe que sus disposiciones regirán preferentemente sobre lo establecido en materias de almacenamiento en el Decreto N° [157 de 2005](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 30.06.07), Reglamento de Pesticidas de Uso Sanitario y Doméstico, y de lo establecido en el [artículo 42 del Decreto N° 594 de 1999](#), del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- <sup>730</sup> V., además: Título III, de la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, del Libro III, de la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, del [Código Sanitario](#) (D.F.L. N° 725, de 1.967, del Ministerio de Salud Pública (D.O.: 31.01.68) y el Decreto N° 655, de 1940, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (D.O.: 7.03.41), que aprueba el [Reglamento sobre higiene y seguridad industriales](#).
- <sup>731</sup> V. [Decreto N° 173, de 1982](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 20.10.82), que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, y [Decreto N° 18, de 1982](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 23.03.82), sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.
- <sup>732</sup> V. [Decreto N° 1.113, de 2013](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 14.11.13), que aprueba norma técnica N° 157, denominada "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud".
- <sup>733</sup> V. [Ley N° 18.302](#) (D.O.: 2.05.84), sobre seguridad nuclear; [Decreto N° 133, de 1984](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 23.08.84), que aprueba reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, y el [Decreto N° 3, de 1985](#), del Ministerio de Salud (D.O.: 25.04.85), que aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas.
- <sup>734</sup> El [Decreto N° 99, 22.12.14](#), del Ministerio de Minería (D.O.: 19.03.15), aprueba Reglamento para la homologación de cursos de inducción básica en faenas mineras. La [Resolución N° 124 exenta, 15.01.16](#) (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, establece los contenidos del curso homologado de inducción básica en faenas mineras, en conformidad al [Art. 4 del Reglamento para la Homologación de Cursos de Inducción Básica en Faenas Mineras](#), aprobado por [Decreto N° 99, de 2014](#). La [Resolución N° 135 exenta, 18.01.16](#) (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, declara la creación y apertura de los Libros de Empresas Mineras y Entidades Calificadoras que establece el [DSN° 99, de 2014](#), que aprueba el Reglamento para la Homologación del Curso de Inducción Básica en Faenas Mineras.
- <sup>735</sup> El [Decreto N° 148, 12.06.03](#), del Ministerio de Salud, aprueba el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.
- <sup>736</sup> El [Decreto N° 298, 25.11.94](#), del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Reglamenta el Transporte de Carga Peligrosa por Calles y Caminos.
- <sup>737</sup> El [Decreto N° 76, 14.12.06](#), de Previsión Social, aprueba Reglamento para la aplicación del [artículo 66 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#) sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que realizan empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.
- <sup>738</sup> El inciso 3° del [artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980](#), señala que se entenderá que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral. El inciso 4° de esta misma norma señala que corresponde a la [Comisión Ergonómica Nacional](#) determinar las labores que, por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan, revisten el carácter de trabajos pesados. El Decreto N° [71, de 1996](#), del M. del Trabajo y Previsión Social,

# Título I

## NORMAS GENERALES

**Art. 184.** El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. <sup>739 740 741 742 743</sup>

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. <sup>744 745</sup>

Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios. <sup>746 747</sup>

---

aprueba Reglamento para la aplicación de la [Ley N° 19.404](#), que introduce modificaciones al Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#), y dicta normas relativas a trabajos pesados y pensiones de vejez.

<sup>739</sup> El Dictamen N° [2.913/050, de 20.07.11](#), señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

<sup>740</sup> El Dictamen N° [0272/002, 20.01.15](#), concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que el empleador exija al trabajador la presentación del resultado del examen preventivo de salud común, ante el organismo que realiza la evaluación de salud ocupacional. 2. Corresponde al empleador, igualmente, exigir la práctica de exámenes preventivos de salud común y una evaluación periódica de salud ocupacional, para aquellos trabajadores que realizan labores a gran altura expuestos a hipobaría intermitente crónica. 3. El tiempo destinado por el trabajador en la realización del control médico preventivo y ocupacional, por el desempeño de labores a gran altura geográfica, deberá considerarse en el cómputo de la jornada de trabajo. 4. Las sanciones que deban aplicarse al empleador por los incumplimientos en que incurra con motivo de las disposiciones contenidas en el citado decreto, serán aquellas que disponga la autoridad de salud respectiva, sin perjuicio de la facultad de este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 184 del Código del Trabajo.

<sup>741</sup> El [inciso 3° del artículo 68 de la Ley N° 16.744](#), que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, consagra: "Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior". A nivel reglamentario, el [Decreto N° 594 del Ministerio de Salud, de 29.04.2000](#), que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece en su [artículo 53](#) que: "El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo". (Dictamen N° [2.845/047, 27.05.16](#)).

<sup>742</sup> La Circular N° 24, 26.03.18, se refiere a la obligación de informar y remite Guía Técnica de apoyo a la Fiscalización.

<sup>743</sup> El [artículo 21 del Decreto N° 40.11.02.69](#), del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

<sup>744</sup> Esta Dirección en Dictamen N° [5.469/292, de 12.09.1997](#), ha sostenido que "La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador". Por consiguiente, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que "el deber de seguridad, "adoptar todas las medidas necesarias", se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso". (Dictamen N° [4.334/69, 5.11.14](#)).

<sup>745</sup> El N° 2 del Dictamen N° [4.334/69, 5.11.14](#), concluye: es deber del empleador asegurar y adoptar, respecto de aquellos trabajadores que presten servicios durante días de partidos de fútbol de alta convocatoria o de manifestaciones, todas las medidas necesarias que permitan prevenir cualquier exposición a riesgos que pueda afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que se les proporcione una eficaz protección y, en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que corresponden a Carabineros de Chile en el interés de resguardar el orden y la seguridad pública.

<sup>746</sup> El [Decreto Ley N° 3.557, de 1.980](#), del Ministerio de Agricultura (D.O.: 9.02.81), establece disposiciones sobre protección agrícola.

<sup>747</sup> El [Decreto N° 158, 30.09.14](#), del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16. Diario Oficial 23.06.15.



Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen. <sup>748 749 750</sup>

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. <sup>751</sup>

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores. <sup>752 753</sup>

**Art. 184 bis.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

<sup>748</sup> Las disposiciones de la [Ley N° 20.096](#) (D.O.: 23.03.96), establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

<sup>749</sup> Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas. (Dictamen N° [5.546/105\\_de 30.12.10](#)).

<sup>750</sup> El Dictamen N° [0859/008\\_de 22.02.13](#), concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, [Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo](#). 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la víctima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

<sup>751</sup> La [Ley N° 16.744](#), establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 101\\_29.04.68](#), de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El [Decreto N° 67\\_24.11.99](#), de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El [Decreto N° 110\\_de 1968](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El [Decreto N° 54\\_21.02.69](#), de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

<sup>752</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 3° de la [Ley N° 20.308](#) (D.O.: 27.12.08), anteriormente modificado por el artículo 4° de la [Ley N° 20.123](#) (D.O.: 16.10.06).

<sup>753</sup> El Dictamen N° [5.413/099\\_de 21.12.10](#), complementa Dictamen N° [4.022/057\\_de 9.10.09](#), únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.<sup>754 755</sup>

**Art. 185.** El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184.<sup>756</sup>

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

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

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

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

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

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

Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores.<sup>757</sup>

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

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

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

<sup>754</sup> Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único de la [Ley N° 21.012](#) (D.O.: 9.06.17).

<sup>755</sup> El Dictamen N° [4.604/112.3.10.17](#), atiende diversas consultas respecto del nuevo artículo 184 bis del Código del Trabajo, incorporado por la [Ley N° 21.012](#), publicada en el Diario Oficial de 9.06.17.

<sup>756</sup> El Dictamen N° [2.913/050.de.20.07.11](#), señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

<sup>757</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 3° de la [Ley N° 20.308](#) (D.O.: 27.12.08).

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

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

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

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

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

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

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40. <sup>758</sup>

<sup>758</sup> Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias. 2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada. (Dictamen N° [4.624/079, de 22.10.10](#)).

## Título II

# DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR <sup>759 760 761 762</sup>

**Art. 194.** La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar 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. <sup>763 764</sup>

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

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. <sup>765 766</sup>

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. <sup>767</sup>

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

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará

<sup>759</sup> El artículo único, N° 1, de la [Ley N° 20.764](#) (D.O. 18.07.14), sustituyó, como aparece en el texto, el epígrafe de este título.

<sup>760</sup> El [Decreto N° 1.907, de 1998](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad, con la reserva a que se alude en los considerandos del mismo decreto.

<sup>761</sup> V. en website institucional: [Modelos de comunicación para comunicar al empleador el uso del derecho al postnatal parental](#).

<sup>762</sup> El inciso 1° del [artículo 3°](#) de la [Ley N° 21.010](#), establece una cotización del 0,03% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, de cargo del empleador, destinada a la creación de un fondo cuyo objetivo será el financiamiento de un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas. Durante dicho período las madres y padres trabajadores tendrán derecho a una prestación económica que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual, la que se financiará con cargo al fondo. El [artículo segundo transitorio](#) de la misma Ley citada, se refiere a la implementación gradual de esta cotización, fijando porcentajes y períodos a partir del año 2017 y hasta 2020.

<sup>763</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, letra a), de la [Ley N° 20.764](#) (D.O. 18.07.14).

<sup>764</sup> El [Decreto N° 1.433, 18.10.11](#), de Hacienda (D.O.: 12.11.11), aprueba el Reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la [Ley N° 20.545](#) para el sector público.

<sup>765</sup> Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, letra b), de la [Ley N° 20.764](#) (D.O. 18.07.14).

<sup>766</sup> El Dictamen N° [537/07, 6.02.14](#), establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

<sup>767</sup> El Dictamen N° [3.342/048, 1.09.14](#), fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la [Ley N° 20.764](#).

a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. <sup>768 769 770</sup>

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

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

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

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis. <sup>771 772 773</sup>

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

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

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso

<sup>768</sup> El artículo 19 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes. La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:

a) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.

b) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.

En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.

Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. [18.469](#) y [18.933](#), según el caso, y los otros que les correspondan. Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos."

<sup>769</sup> El artículo 24 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.

Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.

Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.

El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo."

<sup>770</sup> El Dictamen N° [4.680/086, de 25.11.08](#), concluye que esta norma es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

<sup>771</sup> Los subsidios por incapacidad laboral que se otorguen en virtud de este y los siguientes artículos de este Código, se rigen por las normas del [Decreto con Fuerza de Ley N° 44](#), de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), y en lo pertinente, por las leyes N°s. [18.418](#) y [18.469](#) (Según el artículo 1° de la [Ley N° 19.299](#) (D.O.: 12.03.94).

<sup>772</sup> Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la [Ley N° 20.482](#) (D.O.: 4.01.11); por el artículo único de la [Ley N° 20.047](#) (D.O.: 2.09.05); por el artículo 1°, N° 2, de la [Ley N° 20.137](#) (D.O.: 16.12.06), y por el artículo único de la [Ley N° 20.367](#) (D.O.: 7.08.09).

<sup>773</sup> El Dictamen N° [4.052/083, de 17.10.11](#), fija sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° [0351/007, de 20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083, de 17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

## LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Título II: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.<sup>774 775</sup>

**Art. 197.** Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

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

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

**Art. 197 bis.** Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.<sup>776</sup>

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección

<sup>774</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11).

<sup>775</sup> El Dictamen N° [4.052/083.de.17.10.11](#), fija sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° [0351/007.de.20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083.17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

<sup>776</sup> El Ord. N° [2.871.30.05.16](#), atiende consulta relativa al postnatal parental que corresponde a quienes, por resolución judicial, se les ha confiado el cuidado personal de un niño menor de seis meses.

del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.<sup>777</sup>

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.<sup>778 779 780 781 782</sup>

**Art. 198.** La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio

<sup>777</sup> El [D.F.L. N° 150, de 1981](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974. El Decreto N° [20.6.03.19](#), reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes como beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares del Decreto con Fuerza de Ley N° [150, de 1981](#), de conformidad con lo dispuesto en la [Ley N° 21.133](#), que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social y deroga Decreto N° [26, de 2011](#).

<sup>778</sup> Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11).

<sup>779</sup> El Dictamen N° [0351/007, de 20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083, de 17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

<sup>780</sup> El Dictamen N° [4.843/095, de 7.12.11](#), concluye que el permiso postnatal parental no procede en caso de que la madre sufra la pérdida del hijo recién nacido, o que este nazca muerto.

<sup>781</sup> El Dictamen N° [1.704/32, 24.03.16](#), concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día, y 2. La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

<sup>782</sup> El Dictamen N° [606/10, 31.01.18](#), concluye que no existe inconveniente jurídico para que un padre trabajador haga uso del permiso postnatal parental tras pasarlo por la madre trabajadora independientemente, que emite boletas de honorarios, cuando aquella ha optado por dicha modalidad, de conformidad al artículo 197 bis del Código del Trabajo, y complementa en el sentido indicado lo sostenido por esta Dirección, en Dictamen N° [4.052/083, de 17.10.2011](#). V. Circular N° [2.777, 18.10.11](#), de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre subsidios maternos y que imparte instrucciones para la aplicación de la [Ley N° 20.545](#) a los organismos administradores del régimen de subsidios por incapacidad laboral.

calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.<sup>783 784 785 786</sup>

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

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.<sup>787</sup>

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

**Art. 199 bis.** Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

<sup>783</sup> El [Decreto con Fuerza de Ley N° 44](#), de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado.

<sup>784</sup> El [Decreto N° 210](#), de 12.07.85, del Ministerio de Salud (D.O.: 17.06.86), aprobó el reglamento sobre subsidios por reposo maternal y permisos por enfermedad del hijo menor de un año.

<sup>785</sup> Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11).

<sup>786</sup> El Dictamen N° [0351/007 de 20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083 de 17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

<sup>787</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra v) del [artículo 41](#) de la [Ley N° 20.830](#) (D.O.: 21.04.15).



En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.<sup>788</sup>

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.<sup>789 790 791</sup>

**Art. 200.** La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado

<sup>788</sup> La citada letra d) del artículo 6° de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10), dispone que se entiende por cuidador, a toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

<sup>789</sup> Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo segundo de la Ley N° 21.063 (D.O.: 30.12.17). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.535 (D.O.: 3.10.11). La Ley N° 21.063 (D.O.: 30.12.17), establece un seguro obligatorio para los padres y las madres trabajadoras de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en esa misma ley. El Decreto N° 69.7.05.18, de Previsión Social (D.O.: 3.01.19), aprueba Reglamento de los artículos 12 y 13 de la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas. La Circular N° 3.346-31-04-18, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones a las entidades e instituciones que participan en la gestión y administración del seguro de la Ley N° 21.063, para el otorgamiento del beneficio y pago del subsidio. El Decreto N° 112.20.12.18, aprueba Reglamento que establece los factores y mecanismos para determinar la asignación de los gastos de administración del Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas de la Ley N° 21.063.

<sup>790</sup> El Dictamen N° 3.713/40, 25.09.13, reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 4.243/088, 28.10.11, que fijó sentido y alcance de este artículo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535 (D.O.: 3.10.11), en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis, concluyendo que para acceder al beneficio del permiso laboral consagrado en este mismo artículo, tratándose de un menor con discapacidad o un mayor de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa, se requiere de su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, resultando del todo inoficioso la exigencia de contar con el certificado de la discapacidad emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN.

<sup>791</sup> V. Detalles de la nueva normativa y las etapas de su entrada en vigencia en el sitio web: <http://www.suseso.cl/sel/606/w3-propertyvalue-137400.html>

personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620. <sup>792 793 794 795</sup>

**Art. 201.** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. <sup>796</sup>

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. <sup>797 798</sup>

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

<sup>792</sup> El artículo 19 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.

La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:

c) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.

d) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.

En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.

Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. [18.469](#) y [18.933](#), según el caso, y los otros que les correspondan.

Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos."

<sup>793</sup> El artículo 24 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.

Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.

Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.

El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo."

<sup>794</sup> Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 5, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11).

<sup>795</sup> El Dictamen N° [4.052/083 de 17.10.11](#), fija sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° [0351/007 de 20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083 de 17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

<sup>796</sup> Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar al infractor. (Dictamen N° [1.514/13 de 28.04.14](#)).

<sup>797</sup> El artículo 19 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.

La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:

e) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.

f) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.

En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.

Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. [18.469](#) y [18.933](#), según el caso, y los otros que les correspondan.

Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos."

<sup>798</sup> El inciso tercero del artículo 24 de la [Ley de Adopción](#) (19.620, D.O.: 5.08.99), señala: "Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia."

el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

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

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. <sup>799 800 801</sup>

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

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

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. <sup>802</sup>

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

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. <sup>803</sup>

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación,

<sup>799</sup> Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 6, de la [Ley N° 20.545](#) (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo el artículo único, N° 2, de la [Ley N° 19.591](#) (D.O.: 9.11.98).

<sup>800</sup> El Dictamen N° [4.052/083, de 17.10.11](#), fija sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° [0351/007, de 20.01.12](#), complementa el Dictamen N° [4.052/083, 17.10.11](#), que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la [Ley N° 20.545](#) y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

<sup>801</sup> La [Ley N° 21.129](#) (D.O.: 17.01.19), hace aplicable el derecho a fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo al personal de las Fuerzas Armadas; de Carabineros de Chile, y al personal de Policía de Investigaciones de Chile.

<sup>802</sup> El Dictamen N° [2.089/018, 5.06.14](#), concluye que para determinar cuántas son las horas de permanencia de pie requeridas para calificar un trabajo como perjudicial para la salud de la mujer embarazada, se hace necesario efectuar un análisis y ponderación de cada caso particular, no resultando posible establecer un número con carácter general, sin perjuicio de lo precisado en el cuerpo del presente informe, en orden a declarar la inconveniencia de las labores realizadas por las trabajadoras en consulta.

<sup>803</sup> Para determinar la certificación que habilita la celebración de convenios de sala cuna, para efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, se debe distinguir la fecha a partir de la cual el establecimiento inició sus funciones, de acuerdo con lo expuesto en el Dictamen N° [4.634/29, 1.10.19](#).

construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

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

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

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.<sup>804</sup>

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.<sup>805 806 807 808 809 810 811 812 813</sup>

**Art. 204.** Derogado.<sup>814</sup>

**Art. 205.** El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los

<sup>804</sup> El Dictamen N° [1.646/31.21.03.16](#), concluye: 1) La norma contenida en el artículo 203 inc. 8° del Código del Trabajo -modificado por la [Ley 20.399](#) de 23.11.2015- que amplía el derecho de sala cuna al trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal del menor de dos años, es aplicable también al o a la dependiente que ha asumido dicho cuidado por haber decretado el tribunal competente la correspondiente medida de protección o cautela conforme al ordenamiento jurídico vigente, y 2) Los derechos de la maternidad que se extienden al trabajador o trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado de un menor como medida de protección dispuesta judicialmente son aquellos que se exponen en el numeral segundo de este informe.

<sup>805</sup> La conclusión N° 2 del Dictamen N° [4.901/074.5.12.14](#), precisa que se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

<sup>806</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 1, de la [Ley N° 20.832](#) (D.O.: 5.05.15), que, anteriormente había sido modificado por el artículo único de la [Ley N° 20.399](#) (D.O.: 23.11.09), y los artículos único N° 1 de la [Ley N° 20.166](#) (D.O.: 12.02.07), y único de la [Ley N° 19.824](#) (D.O.: 30.09.02).

<sup>807</sup> Los Dictámenes N°s. [059/02.7.01.10](#), y [4.135/88.8.10.07](#), reconsiderados por el Dictamen N° [2.495/67.7.06.17](#), a su vez, complementado por el oficio N° [1.086/11.26.03.19](#), atienden consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

<sup>808</sup> El Dictamen N° [546/34.2.02.04](#), concluye: 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal, y 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

<sup>809</sup> El Dictamen N° [2.235/021.16.06.14](#), concluye: 1. No resulta jurídicamente procedente que doña Alejandra Camila Guerra Pérez reciba de su empleadora Colegio Juanita Fernández, un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna durante el período en que la misma se encuentra haciendo uso de su descanso maternal, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes, y 2. No resulta jurídicamente procedente incluir el pago del bono materia de este informe en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad percibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.

<sup>810</sup> Las conclusiones 2 y 3 del Dictamen N° [4.951/078.10.12.14](#), señalan: 2) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, y 3) Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. El Dictamen N° [1.013/021.27.02.15](#), precisa Dictamen N° [4.951/78.de.10.12.2014](#).

<sup>811</sup> El Dictamen N° [6.758/086.24.12.15](#), concluye: El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido. Reconsidera doctrina vigente respecto de las autorizaciones de esta Dirección para que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendidas las condiciones de salud del menor, contenida, entre otros, en Ords. N°s. 4257 de 28.10.2011 y 701 de 07 de febrero de 2011 y toda jurisprudencia de este Servicio contraria a lo precisado mediante el presente informe.

<sup>812</sup> La Circular N° 11, 19.01.16, imparte instrucciones específicas sobre tramitación de solicitudes de autorización de bono compensatorio de sala cuna, conforme a nuevo criterio contenido en Dictamen N° [6.758/086.24.12.15](#).

<sup>813</sup> El Decreto N° [1.540.24.10.17](#), del M. de Hacienda, aprueba Reglamento del [artículo 12](#) de la [Ley N° 20.891](#) para el cumplimiento de la obligación del empleador establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, para el caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos.

<sup>814</sup> El [artículo 18](#), N° 2, de la [Ley N° 20.832](#) (D.O.: 5.05.15), suprimió el artículo 204.

términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.<sup>815</sup>

**Art. 206.** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.<sup>816 817</sup>

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.<sup>818</sup>

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.<sup>819</sup>

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.<sup>820 821</sup>

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.<sup>822 823 824 825</sup>

<sup>815</sup> El artículo 18, N° 3, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este artículo, como aparece en el texto.

<sup>816</sup> La trabajadora que ha acordado con su empleador adelantar en una hora el término de la jornada de trabajo, en uso de la facultad que le otorga la letra c) del artículo 206 del Código del Trabajo, tiene derecho a que su empleador le pague el valor del pasaje que ella emplea en trasladarse a la sala cuna para dar alimento a su hijo, a la vez, a que le pague el valor del pasaje por el transporte del menor desde la sala cuna a su domicilio. (Dictamen N° 4.733/063 de 23.11.09).

<sup>817</sup> Resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando -como ocurre en la especie- la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos. (Dictamen N° 3.149/45.23.06.15).

<sup>818</sup> V. artículo 2° de la Ley N° 21.155 (D.O.: 2.05.19), que establece el derecho al amamantamiento libre. La oración final del citado artículo, establece que el empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche. El Dictamen N° 5.947/36.31.12.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155.

<sup>819</sup> No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana. Dictamen N° 4.21/006 de 28.01.09).

<sup>820</sup> El beneficio de ampliación del período de tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de que habla el inciso 5° del artículo 206 del Código del Trabajo sólo le corresponde a aquellas trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, en la medida que hagan uso de la respectiva sala cuna (Dictamen N° 3.262/055.21.06.16).

<sup>821</sup> Los Dictámenes N°s. 059/02.7.01.10, y 4.135/88.8.10.07, reconsiderados por el Dictamen N° 2.495/67.7.06.17, a su vez, complementado por el oficio N° 1.086/11.26.03.19, atienden consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

<sup>822</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.166 (D.O.: 12.02.07). El Dictamen N° 2.248/047.19.06.07, fija sentido y alcance de este artículo, conforme con la modificación introducida por la Ley N° 20.166.

<sup>823</sup> El Dictamen N° 3.413/055.3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.761.

<sup>824</sup> Los números 1 a 3 del Dictamen N° 1.024/21.17.02.16, concluyen: 1. Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación; 2. Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio, y 3. En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.

<sup>825</sup> El Dictamen N° 5.947/36.31.12.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155.

**Art. 207.** Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.<sup>826</sup>

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

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.<sup>827 828</sup>

**Art. 207 bis.** En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.<sup>829 830</sup>

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

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

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

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.<sup>831</sup>

<sup>826</sup> El artículo 18, N° 4, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este inciso, como aparece en el texto.

<sup>827</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14).

<sup>828</sup> El Dictamen N° 3.413/055, 3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.761.

<sup>829</sup> Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.042 (D.O.: 8.11.17). Anteriormente, este artículo había sido agregado por el artículo único N° 3, de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14). El artículo transitorio de esta ley, establece que los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la misma, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

<sup>830</sup> El Dictamen N° 5.845/132, 4.12.17, fija el sentido y alcance del nuevo artículo 207 bis del Código del Trabajo, sustituido por el artículo único de la Ley N° 21.042. El Dictamen N° 3.342/048, 1.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.764.

<sup>831</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 5, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15).

## Título IV

### DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL <sup>859 860 861</sup>

**Art. 211-A.** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Art. 211-B.** Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**Art. 211-C.** El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. <sup>862</sup>

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**Art. 211-D.** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Art. 211-E.** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

<sup>859</sup> Este nuevo Título fue incorporado por el N° 7 del artículo 1° de la [Ley N° 20.005](#) (D.O.: 18.03.05).

<sup>860</sup> El Dictamen N° [1.133/036 de 21.03.05](#), fija sentido y alcance de las normas contenidas en la [Ley N° 20.005](#), sobre prevención y sanción del acoso sexual.

<sup>861</sup> V. Dictamen N° [4.354/059 de 29.10.09](#).

<sup>862</sup> El Dictamen N° [0100/002 de 9.01.12](#), concluye: Las investigaciones sobre acoso sexual sustanciadas internamente por el empleador, una vez concluidas, deben remitirse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo.

# Título I

## DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES <sup>874 875 876</sup>

### Capítulo I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Art.212.** Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. <sup>877</sup>  
<sup>878</sup>

**Art. 213.** Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

**Art. 214.** Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto. <sup>879</sup>

**Art. 215.** No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

<sup>874</sup> El [Decreto N° 227, 12.05.99](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación.

<sup>875</sup> La [Ley N° 19.296](#), establece normas sobre asociación de funcionarios de la administración del Estado (V. [Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, p. 58](#)).

<sup>876</sup> La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. ([Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 132](#)).

<sup>877</sup> El personal contratado por una embajada diplomática acreditada en Chile que cumple funciones administrativas, técnicas o de servicio doméstico se encuentra facultado para constituir un sindicato de empresa con la única condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la misma. (Dictamen N° [5.035/93 de 17.12.08](#)).

<sup>878</sup> Los aviones aerocomerciales de pasajeros, en principio, tienen la naturaleza jurídico laboral de establecimientos de la empresa o, también, y según sean las circunstancias de la especie, de parte de un establecimiento, en caso que se trate de varios aviones pertenecientes a una misma flota. (Dictamen N° [1.217/59 de 11.03.97](#)).

<sup>879</sup> La prohibición que contiene el artículo 214 del Código del Trabajo debe entenderse aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, toda vez que la citada norma utiliza el vocablo "trabajador" sin distinguir entre unos y otros y, asimismo, circunscrita a la empresa, lugar o establecimiento en que presta sus servicios. De esta suerte, si el trabajador labora para más de un empleador o en lugares distintos, podrá legalmente afiliarse a los sindicatos de cada una de las empresas a las que se encuentra unido por distinto vínculo de trabajo o a las organizaciones sindicales existentes en los diferentes lugares en los cuales sirve su cargo u oficio, en caso de tratarse de independientes, siéndole aplicable, respecto de cada una de ellas, la prohibición de participar simultáneamente en más de una de las entidades sindicales que puedan existir en las mismas. Lo anotado precedentemente es concordante, por lo demás, con la doctrina sustentada por este Servicio, a través de Dictamen N° [4.614/195, de 16.08.96](#).



**Art. 216.** Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa; <sup>880 881</sup>
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y <sup>882</sup>
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. <sup>883 884</sup>

**Art. 217.** Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

**Art. 218.** Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles. <sup>885 886</sup>

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine. <sup>887</sup>

**Art. 219.** Cuando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente título. <sup>888</sup>

**Art. 220.** Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

<sup>880</sup> El finiquito y recontratación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontratación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato. (Dictamen N° [820/17 de 26.02.03](#)).

<sup>881</sup> Los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa, lo que autoriza para sostener que la condición sine qua non para que se entienda que un trabajador pertenece a un sindicato de empresa, consiste precisamente en laborar en ésta en calidad de dependiente. Por tal razón, entonces, si un dependiente pierde esta calidad, pierde, a la vez, su calidad de socio de la organización sindical respectiva. Dictamen N° [6.127.14.12.98](#).

<sup>882</sup> Deniega reconsideración del Dictamen [4.614/195 de 16.08.96](#), el cual concluye que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical. (Dictamen N° [601/39 de 3.02.04](#)).

<sup>883</sup> Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto. (Dictamen N° [3.644/188 de 5.11.02](#)).

<sup>884</sup> El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.

No obstante lo anterior, ajuicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s. [87](#) y [98](#), ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo. Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo. (Dictamen N° [6.005/74.17.11.15](#)).

<sup>885</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 13, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>886</sup> V. Dictámenes N°s. [6.355/287.18.11.96](#), y [1.766/148.4.05.00](#).

<sup>887</sup> De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 218 del Código del Trabajo, ha sido el propio legislador quien se ha encargado de establecer quien tiene la calidad de "ministro de fe", facultado para actuar en la constitución de la organización sindical como, asimismo, en las diversas etapas de su funcionamiento. Sólo se admite la asistencia de un ministro de fe de aquellos no señalados en el inciso 1°, del artículo 218, del Código del Trabajo, cuando la ley no requiera expresamente la presencia de uno de ellos. (Dictamen N° [2.416/134 de 25.07.02](#)).

<sup>888</sup> El artículo 54 de la [Ley N° 20.423](#) (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;<sup>889 890</sup>

3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;<sup>891</sup>

9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;

10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

## Capítulo II DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

**Art. 221.** La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe. Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas

<sup>889</sup> Las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también, en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados. (Dictamen N° [3.817/078, de 29.09.11](#)).

<sup>890</sup> La intención del legislador al establecer, entre los fines principales de las organizaciones sindicales, los allí previstos, fue radicar en aquéllas la representación de sus afiliados para los efectos que las referidas normas señalan y ello, principalmente, ante el empleador, toda vez que es este último quien, a su vez, debe velar prioritariamente tanto por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo como por la sujeción a la legislación laboral. (Dictamen N° [2.225/034, 27.05.11](#)).

<sup>891</sup> El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria, con los Comités de Higiene y Seguridad en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo. Como es dable apreciar, el cumplimiento de la finalidad señalada, supone la presencia de los dirigentes en los lugares de trabajo lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, de otro modo la obligación descrita quedaría reducida a un plano teórico o limitada a que se efectuara fuera de la empresa lo cual se opone al expreso mandato de la ley. (Dictamen N° [1.428/78, de 9.05.02](#)).

en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.<sup>892</sup>

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.<sup>893 894 895 896</sup>

**Art. 222.** El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.<sup>897</sup>

**Art. 223.** El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.<sup>898</sup>

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.<sup>899</sup>

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de

<sup>892</sup> V. Dictámenes N°s. [1.534/79](#), [29.03.97](#), y [156/05](#), [11.01.16](#).

<sup>893</sup> El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3° y 4° del artículo 221, del Código del Trabajo, cuando la constitución del sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial. (Dictamen N° [4.777/221](#), de [14.12.01](#)).

<sup>894</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 14, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32](#), [31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>895</sup> El empleador se encuentra facultado para aplicar la norma contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo a los dependientes que participen como constituyentes de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, en la etapa previa a la constitución, es decir, durante los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y mientras se encuentran amparados por el fuero adicional de treinta días posteriores a la realización de la misma, con un tope de cuarenta días, acumulados ambos periodos, o hasta el día siguiente de haberse realizado la citada asamblea, con un máximo de quince días, en el caso de los trabajadores eventuales o transitorios. Dictamen N° [3.995/198](#), [2.12.02](#).

<sup>896</sup> V. Dictámenes N°s. [1.217/067](#), [15.04.02](#); [2.575/150](#), [16.08.02](#), y [1.684/104](#), [5.06.02](#).

<sup>897</sup> La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. ([Boletín Oficial N° 259](#), agosto 2010, p. 132).

<sup>898</sup> V. Dictámenes N°s. [6.355/287](#), [18.11.96](#), y [1.766/148](#), [4.05.00](#).

<sup>899</sup> Resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio. (Dictamen N° [6.005/74](#), [17.11.15](#)).

Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.<sup>900</sup>

**Art. 224.** Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.<sup>901</sup>

**Art. 225.** El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229.<sup>902</sup>

**Art. 226.** Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Título. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.

**Art. 227.** La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

<sup>900</sup> El Dictamen N° [391/8, de 23.01.03](#), concluye: 1.- Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio, y 2.- La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el periodo en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el sólo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

<sup>901</sup> El [Decreto N° 649, de 26.04.00](#), del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

<sup>902</sup> Para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo, especialmente para efectos de la reincorporación de un trabajador despedido que alega dicha investidura, se deberá exigir a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron el delegado o delegados sindicales afectados por el despido; constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Asimismo, se deberá exigir la exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo, comunicación que debe llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles laborales siguientes de su elección. (Dictamen N° [3.839/193, de 18.11.02](#)).

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito. <sup>903 904 905 906 907</sup>

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical. <sup>908 909</sup>

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento. <sup>910</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa. <sup>911 912</sup>

**Art. 228.** Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

**Art. 229.** Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

<sup>903</sup> A la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral. (Dictamen N° [4.777/221, de 14.12.01](#)).

<sup>904</sup> El registro actualizado de los miembros que lleve la organización respectiva, ya sea, en el formato de Libro de Socios o aquél que lo reemplace, de acuerdo con los estatutos del sindicato, debe ser el elemento determinante para verificar el cumplimiento del quórum a que hace referencia el inciso 2° del artículo 227 del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° [819/047, de 19.03.02](#)).

<sup>905</sup> La expresión "que no exista sindicato vigente", utilizada en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, debe entenderse referida tanto a la inexistencia de un sindicato de empresa como de establecimiento de empresa. (Dictamen N° [2.575/150, de 16.08.02](#)).

<sup>906</sup> La circunstancia de haber disminuido los socios de un sindicato constituido al amparo de la norma del artículo 227, inciso 2° del Código del Trabajo a un número menor a veinticinco, habiendo transcurrido el plazo máximo de un año con que aquel contaba para completar el quórum previsto en la normativa en análisis, no constituye causal de caducidad de la personalidad jurídica de dicha organización si antes de cumplirse dicho término había acreditado el cumplimiento del quórum requerido por la ley. (Dictamen N° [1.022/19, de 17.02.16](#)).

<sup>907</sup> V. Dictámenes N°s. [1.217/067, de 15.04.02](#); [2.575/150, de 16.08.02](#), y [819/47, de 19.03.02](#).

<sup>908</sup> Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 15, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32, de 31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>909</sup> V. Dictamen N° [2.182/102, de 14.06.01](#).

<sup>910</sup> V. Dictamen N° [348/10, de 18.01.95](#).

<sup>911</sup> Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad. 2) En virtud de lo dispuesto en el [artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República](#), a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio. (Dictamen N° [3.033/048, de 20.07.10](#)).

<sup>912</sup> El Dictamen N° [0368/008, de 20.01.12](#), concluye que no resulta jurídicamente procedente excluir del total de trabajadores que prestan servicios en una empresa—universo que debe servir de base para calcular el quórum de constitución de un sindicato en una de dichas entidades— a los dependientes que se encontraran acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado, a la fecha de celebración de la respectiva asamblea constitutiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales.<sup>913</sup>

**Art. 230.** En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

## Capítulo III DE LOS ESTATUTOS<sup>914 915</sup>

**Art. 231.** El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.<sup>916 917 918 919 920</sup>

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.<sup>921 922 923</sup>

<sup>913</sup> Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 16, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>914</sup> El [artículo 6°](#) transitorio de la [Ley N° 20.940](#) (8.09.16), otorga el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la misma (1.04.17), para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

<sup>915</sup> Los sindicatos vigentes al 1 de abril de 2017, dispondrán hasta el 1 de abril de 2018, para adecuar sus estatutos a la normativa establecida por la [Ley N° 20.940](#), a modo de ejemplo, en lo referido a la integración del directorio sindical (inciso tercero del artículo 231 y artículo 278 del Código del Trabajo reformado), o bien, respecto a la capacidad de representación para ejercer ante el empleador el derecho a información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación (inciso 4° del artículo 316 del Código del Trabajo reformado). Dictamen N° [5.337/91.28.10.16](#).

<sup>916</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 17, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>917</sup> El Dictamen N° [1.714/44.21.04.17](#), rectifica y complementa al Dictamen N° [1.306/31.22.03.17](#), que informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#), en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

<sup>918</sup> V. Dictamen N° [2.342/30.23.05.18](#), que reconsidera parcialmente Dictamen N° [1.028/21.21.02.18](#), sobre integración femenina en el directorio; cuota de género, y adecuación estatutaria. La Circular N° 49, 7.06.18, imparte instrucciones relativas a la adecuación de estatutos con el objetivo de incorporar mecanismo que fomente participación femenina en el directorio de las organizaciones sindicales.

<sup>919</sup> El Dictamen N° [1.026/19.21.02.18](#), concluye: La norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del mismo Código, deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

<sup>920</sup> Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley. Dictamen N° [1.862/26.16.04.18](#).

<sup>921</sup> El Dictamen N° [2.816/72.de30.06.05](#), señala que la comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación. Complementa y precisa Dictamen N° [577/14.4.02.05](#).

<sup>922</sup> El Dictamen N° [5.234/234.de3.12.03](#), concluye: 1.- Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autotutela y autotutela establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas, y 2.- Asimismo, los estatutos que rigen las organizaciones de trabajadores deben estar sujetos a un criterio de certeza que, necesariamente, exige la inclusión de los requisitos y procedimientos para la sanción que signifique la salida de alguno de sus miembros.

<sup>923</sup> V. Dictámenes N°s. [1.669/138.25.04.00](#), y [4.401/218.17.07.95](#).

**Art. 232.** Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

**Art. 233.** La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.<sup>924</sup>

**Art. 233 bis.** La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.<sup>925 926 927 928 929 930</sup>

<sup>924</sup> Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° [3.091/167, de 16.09.02](#)).

<sup>925</sup> El Dictamen N° [1.621/72, de 20.04.04](#), se pronuncia sobre diversos aspectos referidos a la fusión de organizaciones sindicales de grado superior.

<sup>926</sup> La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta. (Dictamen N° [3.986/154, de 31.08.04](#)).

<sup>927</sup> La fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos (Dictamen N° [951/50, de 5.03.04](#)).

<sup>928</sup> Atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporales o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata. (Dictamen N° [0420/005, de 28.01.09](#)).

<sup>929</sup> El Dictamen N° [1.630/101, de 29.05.02](#), concluye: **1)** Desde la entrada en vigencia de la [Ley 19.759](#) la regulación de la fusión debe encontrarse recogida en los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales que participan del proceso de fusión, debiendo dicha regulación ser compatible con las normas contenidas en este pronunciamiento. En el caso de aquellas organizaciones que se encuentren dentro del plazo de dos años para adecuar sus estatutos, no es necesaria la reforma previa de los mismos, rigiéndose por la antigua ley —según señala la Circular 143 de fecha 6.12.01 de este Servicio— siendo suficiente cumplir con los criterios de este pronunciamiento; **2)** La ley no establece un término de tiempo para que se verifiquen las asambleas necesarias para el proceso de fusión, pudiéndose, en consecuencia, considerar que no hay límite ni plazo máximo de tiempo para que se desarrollen dichas asambleas; **3)** La fusión, por tratarse de un acto de máxima relevancia en la vida sindical, no puede quedar sino regida por la regla que la ley exige en materia de aprobación para un acto de menor relevancia como la reforma de los estatutos, esto es, debe aprobarse en asamblea extraordinaria y contar con el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales; **4)** Por tratarse de una nueva organización sindical, y por no existir norma legal de excepción, corresponde jurídicamente la aplicación de las normas de nuestra ley laboral contenidas los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo, referidos a la constitución de sindicatos; **5)** Resulta plenamente exigible el requisito de que la votación de la fusión se efectúe ante ministro de fe, sin perjuicio de que, además, como señala expresamente el artículo 233 bis, las actas de la asamblea en que se acuerde la fusión queden debidamente autorizadas ante ministro de fe; **6)** Todobien, tanto de carácter corporal como incorporal, en este último caso, los derechos reales y personales, de que hubieran sido titulares las organizaciones fusionadas, se entienden traspasados, por sola disposición de la ley, a la nueva organización sindical; **7)** No existe norma legal del orden laboral que impida la fusión de más de dos sindicatos, y **8)** No existe norma legal del orden laboral que impida desde el punto de vista jurídico la fusión de sindicatos de empresa de distintas empresas o de un sindicato de empresa con uno interempresa, siendo posible, también como el caso de la consulta anterior, señalar que dicha posibilidad no es sino manifestación de la autonomía sindical, contenido básico de la libertad sindical consagrada constitucional y legalmente, debiendo tenerse en cuenta que por disposición legal el sindicato que resulte de dicha fusión será interempresa.

<sup>930</sup> Los N°s. 1 y 2 del Dictamen N° [3.986/154, de 31.08.04](#), señalan: 1.- La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta, y 2.- Si uno o más sindicatos celebran un contrato colectivo de trabajo, sus estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores que estuvieren afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuran en la nómina a que alude el artículo 325 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad a su suscripción hubieren perdido la calidad de socios de esas organizaciones sindicales por haberse fusionado los sindicatos que originalmente les representaron en ese proceso.

## Capítulo IV DEL DIRECTORIO

**Art. 234.** El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.<sup>931</sup>

**Art. 235.** Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;

b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;

c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y

d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.<sup>932 933</sup>

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.<sup>934</sup>

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador

<sup>931</sup> El artículo 8° del Código de Procedimiento Civil, señala que "el gerente o administrador de sociedades civiles o comerciales, o el presidente de las corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica, se entenderán autorizados para litigar a nombre de ellas con las facultades que expresa el inciso 1° del artículo anterior, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la sociedad o corporación".

<sup>932</sup> Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

<sup>933</sup> Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

<sup>934</sup> El Dictamen N° 1.421/14, 22.04.19, concluye que en caso de que el estatuto de un sindicato disponga que el reemplazo de un director que deje de tener tal calidad por cualquier causa se efectuará mediante una elección, dicho acto deberá llevarse a cabo en presencia de un ministro de fe de aquellos mencionados en el inciso primero del artículo 218 del Código del Trabajo. Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.506/128, 25.04.97.



con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión. <sup>935 936 937 938</sup>

**Art. 236.** Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

**Art. 237.** Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección. <sup>939</sup>

**Art. 238.** Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla. <sup>940</sup>

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario. <sup>941 942</sup>

**Art. 239.** Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

<sup>935</sup> El Dictamen N° [4.161/203, de 10.12.02](#), concluye en sus puntos dos y tres, lo siguiente: 2. El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3°, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación, y 3. De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias.

<sup>936</sup> Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° [3.091/167, de 16.09.02](#)).

<sup>937</sup> El Dictamen N° [1.714/44, 21.04.17](#), rectifica y complementa al Dictamen N° [1.306/31, 22.03.17](#), que informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#), en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

<sup>938</sup> V. Dictamen N° [4.161/203, 10.12.02](#).

<sup>939</sup> Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° [4.777/221, de 14.12.01](#)).

<sup>940</sup> La expresión "Inspección del Trabajo que corresponda", utilizada en este inciso, debe entenderse referida a aquélla en que la organización sindical respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos (Dictamen N° [2.048/049, de 28.05.03](#)).

<sup>941</sup> V. nota al final del artículo 237.

<sup>942</sup> V. Dictamen N° [4.161/203, 10.12.02](#).

**Art. 240.** Derogado.<sup>943</sup>

**Art. 241.** Derogado.<sup>944</sup>

**Art. 242.** Derogado.<sup>945</sup>

**Art. 243.** Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227.<sup>946</sup>

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.<sup>947</sup>

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

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.<sup>948</sup>

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará,

<sup>943</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 49 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

<sup>944</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 50 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

<sup>945</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 51 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

<sup>946</sup> Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 18, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>947</sup> El [artículo 45 del Código Civil](#) define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° [4.223/67.27.10.14](#)).

<sup>948</sup> El [Decreto N° 54.21.02.69](#), de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. <sup>949 950 951 952 953 954</sup>

**Art. 244.** Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor. <sup>955</sup>

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

**Art. 245.** Derogado. <sup>956</sup>

**Art. 246.** Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.

**Art. 247.** El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

**Art. 248.** Derogado. <sup>957</sup>

**Art. 249.** Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

<sup>949</sup> El Dictamen N° [197/15, de 14.01.04](#), concluye: 1.- Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; 2.- Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; 3.- No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y 4.- No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respectivo de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

<sup>950</sup> A los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato. Por su parte, el fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que se consignan en el inciso 1°, del artículo 243 del Código del Trabajo. (Dictamen N° [3.837/191, de 18.11.02](#)).

<sup>951</sup> El fuero laboral de los directores de sindicatos interempresa priva al empleador de la facultad de poner término a los servicios del trabajador contratado a plazo fijo o para la realización de una obra o servicio determinado, desde el momento de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo que medie la correspondiente autorización judicial, la que se podrá conceder, precisamente, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo. (Dictamen N° [1.976/129, de 4.05.98](#)).

<sup>952</sup> El empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo. A lo anterior cabe agregar que de la sola lectura de la disposición contemplada por el citado inciso segundo del artículo 243, se infiere que el legislador ha pretendido que la labor de dirigente sindical no se vea entorpecida, o impedido su ejercicio, por acciones del empleador, sin que por ello pueda entenderse que ha querido limitar las atribuciones propias de dicho empleador para efectuar los ajustes de personal, con el fin de obtener una mayor eficiencia administrativa, limitando tales facultades, en este caso, a la alteración de la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellas deban prestarse, salvo caso fortuito o fuerza mayor. (Dictamen N° [5.079/188, de 6.12.04](#)).

<sup>953</sup> La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° [4.777/221, de 14.12.01](#)).

<sup>954</sup> El artículo 66 de la Ley N° 16.744, se refiere a las funciones que deben cumplir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. El Dictamen N° [3.592/93, 7.08.17](#), concluye: en aquellas empresas, faenas, sucursales, agencias que primitivamente estuvieron obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por contar con más de 25 trabajadores, no se encuentran obligadas a mantenerlo si disminuye la cantidad de dependientes a un número inferior al que exige la ley para tal efecto. Sin perjuicio de lo anterior, el respectivo comité debe permanecer en funciones hasta el término del plazo de dos años, en que expira el mandato de sus miembros. Complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 7.304/344 de 12.12.1994 y reconsidera las conclusiones sostenidas mediante Ord. N° [5.561 de 15.11.2016](#) y 4.999 de 15.11.2012 y toda aquella cuyas conclusiones no se encuentren en armonía con lo informado en el cuerpo de este mismo dictamen.

<sup>955</sup> A contar del 1° de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley N° 19.759, este inciso debe considerarse derogado tácitamente (Dictamen N° [1.901/114, de 19.06.02](#)).

<sup>956</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 53 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

<sup>957</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 55 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. <sup>958 959 960</sup>

<sup>958</sup> Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° [6.005/74, 17.11.15](#).

<sup>959</sup> Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° [6.005/74, 17.11.15](#).

<sup>960</sup> El Dictamen N° [608/12, 31.01.18](#), concluye que el uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo.

## Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

968 969 970 971 972 973 974 975

961 962 963 964 965 966 967

- <sup>961</sup> La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° [4.777/221, de 14.12.01](#)).
- <sup>962</sup> El Dictamen [706/002, 7.02.11](#), concluye: 1) Reconsidera el punto 2) del Dictamen N° [5.415/257, de 17.12.03](#), sólo en cuanto a que, atendido el carácter semanal del permiso establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, la ausencia de un dirigente sindical a sus labores a causa de licencia médica o vacaciones le impide hacer uso, durante los restantes días del mes calendario respectivo, de las horas de permiso sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones, y 2) No resulta jurídicamente procedente que un director sindical pueda ceder, con anterioridad a la fecha de inicio de sus vacaciones o de aquella en que se acogerá a licencia médica, parte o la totalidad de los permisos sindicales a que habría tenido derecho en el evento de haber laborado durante la semana respectiva, por encontrarse legalmente exceptuado de la obligación de prestar servicios.
- <sup>963</sup> La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding. Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente a su respectivo empleador. La figura de la cesión de los permisos, en el caso de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, sólo puede operar entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador. (Dictamen N° [3.644/188, de 5.11.02](#)).
- <sup>964</sup> No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo. (Dictamen N° [1.620/71, de 20.04.04](#)).
- <sup>965</sup> La Empresa Corn Products Chile no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar en forma unilateral la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional. (Dictamen N° [1.568/70, de 15.04.04](#)).
- <sup>966</sup> El Dictamen N° [3.863/142, de 16.09.03](#), concluye: 1) La exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero del Sindicato de Trabajadores de la empresa FANALOZA S.A., con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima dichos beneficios, y 2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquéllas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el [artículo 1546 del Código Civil](#), que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.
- <sup>967</sup> El Dictamen N° [197/15, de 14.01.04](#), concluye: 1.- Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; 2.- Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; 3.- No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y 4.- No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.
- <sup>968</sup> No resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa Poly Pack S.A., las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical. (Dictamen N° [616/17, de 8.02.05](#)).
- <sup>969</sup> El Dictamen N° [5.078/122, de 9.11.05](#), concluye: 1) La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; 2) El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; 3) El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y 4) La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.
- <sup>970</sup> Al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° [1.446/082, de 17.03.99](#). (Dictamen N° [4.000/105 de 14.09.05](#)).
- <sup>971</sup> El Dictamen N° [3.080/038, 13.08.14](#), concluye: 1.- Las normas relativas a los permisos sindicales, consagradas en el artículo 249 del Código del Trabajo, regulan en iguales términos la situación laboral de los trabajadores, sin que el régimen de jornada laboral a que se encuentren afectos altere el sentido interpretativo de las mismas, y 2.- Tratándose del permiso cuya causa es la citación de una autoridad pública, el tiempo destinado al efecto comprenderá tanto al período de extensión de la audiencia, como también a aquel destinado al traslado y permanencia obligatoria conforme a las circunstancias de la citación, mismas que el empleador puede exigir le sean acreditadas.
- <sup>972</sup> A la directora sindical de un sindicato cuya personalidad jurídica ha caducado por el solo ministerio de la ley, de conformidad al artículo 227 inciso 2° del Código del Trabajo, no le asiste el derecho a impetrar permisos sindicales contemplados en el artículo 249 y siguientes del Código del Trabajo, con posterioridad a la fecha de caducidad de la organización sindical. (Dictamen N° [4.222/072, 10.08.16](#)).
- <sup>973</sup> Las funciones sindicales que, ajucio de esta Dirección, dan origen a los permisos sindicales contenidos en el artículo 249 del Código del Trabajo, son aquellas que se encuentran en armonía con las labores que los dirigentes ejecutan directamente en representación y beneficio de los afiliados a la organización respectiva, entre las que se encuentran la realización de actividades tendientes a mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y culturales, familiares, previsionales y de salud de los socios de la misma. Todo lo anterior dentro del marco legal y estatutario pertinente. (Dictamen N° [5.411/253, 17.12.03](#)).
- <sup>974</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 19, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.
- <sup>975</sup> El acuerdo sobre el pago de las horas de trabajo sindical revistela características de un contrato consensual e inominado, que se entiende celebrado entre el empleador y la organización sindical, cuya representación radica en su directorio. Dictamen N° [6.065/140, 15.12.17](#). V. Dictámenes N°s [904/38, 1.02.96; 5.265/306, 18.10.99; 3.863/142, 16.09.03; y 616/17, 8.02.05](#).

**Art. 250.** Habrá derecho a las siguientes horas de trabajo sindical adicionales a las señaladas en el artículo anterior:

a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes. <sup>976 977</sup>

**Art. 251.** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren. <sup>978</sup>

**Art. 252.** El tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos. <sup>979 980</sup>

## Capítulo V DE LAS ASAMBLEAS

**Art. 253.** Derogado. <sup>981</sup>

**Art. 254.** Derogado. <sup>982</sup>

<sup>976</sup> La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

<sup>977</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 20, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32.31.03.17, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>978</sup> La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

<sup>979</sup> El Dictamen N° 5.078/122, de 9.11.05, concluye: **1)** La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; **2)** El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; **3)** El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y **4)** La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

<sup>980</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 21, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32.31.03.17, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>981</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 56 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

<sup>982</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 57 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

**Art. 255.** Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.<sup>983</sup>

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.<sup>984 985 986</sup>

## Capítulo VI DEL PATRIMONIO SINDICAL

**Art. 256.** El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.<sup>987</sup>

**Art. 257.** Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.<sup>988</sup>

La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

<sup>983</sup> Las materias concernientes a la respectiva entidad a que alude este inciso, son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe bajo el epígrafe "fines principales de las organizaciones sindicales", entre éstos, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley. (Dictamen N° 4.271/166. 15.09.04).

<sup>984</sup> A los directores de una organización sindical en huelga les asiste el derecho a ingresar a las faenas de la empresa respectiva, con el fin de cumplir las labores propias de sus cargos, en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio. (Dictamen N° 2.422/140 de 25.07.02).

<sup>985</sup> Por expreso mandato constitucional un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión el derecho de sindicación no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que lo regulan. De esta suerte, esta Dirección estima, basada en el principio doctrinario de "proporcionalidad" de los valores en conflicto, que en el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que estos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el ya citado y comentado artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acreditan que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que esta determine. Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante. (Dictamen N° 763/30 de 29.01.96).

<sup>986</sup> V. Dictámenes N°s. 6.355/287. 18.11.96, y 1.766/148. 4.05.00.

<sup>987</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 22, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32. 31.03.17, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

<sup>988</sup> La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título, con la sola limitación de que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, sin perjuicio de los requisitos exigidos a dichas entidades por el artículo 257 del Código del Trabajo, para la enajenación y demás convenciones allí enunciadas, que recaigan en un bien inmueble. Dictamen N° 3.228/051. de 21.07.10.

Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente.

Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero.

Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad.  
989 990

**Art. 258.** A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

**Art. 259.** El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.<sup>991</sup>

**Art. 260.** La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.<sup>992</sup>

**Art. 261.** Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

<sup>989</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la [Ley N° 20.057](#) (D.O.: 23.09.05).

<sup>990</sup> El Dictamen N° [5.429/259, de 18.12.03](#), concluye: 1) La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, y 2) Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio. Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines. A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

<sup>991</sup> En virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria. (Dictamen N° [5.177/197, de 13.12.04](#)).

<sup>992</sup> No resulta jurídicamente procedente excluir del total de socios de un sindicato -universo que debe servir de base para determinar si se ha dado cumplimiento- al quórum exigido por la ley para la aprobación del pago de cuotas extraordinarias- a aquellos que a la fecha de la votación llevada cabo para tal efecto estaban acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado legal. (Dictamen N° [3.263/056, 21.06.16](#)).



La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador. <sup>993 994 995 996</sup>

**Art. 262.** Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda. <sup>997</sup>

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 por ciento mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal. <sup>998</sup>

**Art. 263.** Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a los sindicatos con menos de 50 trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

**Art. 264.** Derogado. <sup>999</sup>

**Art. 265.** Derogado. <sup>1000</sup>

<sup>993</sup> Resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden. (Dictamen N° [652/49, de 4.02.98](#)).

<sup>994</sup> No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización. Dictamen N° [4.413/213, de 31.12.02](#)).

<sup>995</sup> El Dictamen N° [823/20, de 26.02.03](#), concluye: **1)** Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos, y **2)** El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales. Este Dictamen ha sido complementado por oficio N° [1.085/10, 26.03.19](#).

<sup>996</sup> El Dictamen N° [3.384/19, 3.07.19](#), concluye: "El empleador estará obligado a efectuar los descuentos y a depositar los fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de grado superior, siempre que al momento del requerimiento, se le hubiere enviado copia del acta de la asamblea, en que conste la afiliación a dichas organizaciones y la cantidad que deberá deducir de la cuota sindical respectiva. Del mismo modo, para proceder al término del descuento respectivo, se deberá cumplir con las mismas condiciones. Reconsidera en este sentido la doctrina contenida en el citado dictamen N° [5.674/129, 22.11.17](#)".

<sup>997</sup> El Dictamen N° [2.425/61, 5.06.17](#), responde consultas relativas a los descuentos que por concepto de cuotas extraordinarias debe aplicar el empleador a las remuneraciones de sus trabajadores, a requerimiento del sindicato respectivo, y acerca de la procedencia de aplicar tales deducciones a los dependientes que ya no tienen la calidad de socios de la respectiva organización sindical.

<sup>998</sup> La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia controvertida entre organizaciones sindicales y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación. (Dictamen N° [5.238/238 de 3.12.03](#)).

<sup>999</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 62 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

<sup>1000</sup> Este artículo fue derogado por el artículo único N° 63 de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).



## Capítulo IX

### DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN <sup>1027 1028 1029</sup>

**Art. 289.** Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: <sup>1030</sup>

a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317; <sup>1031</sup>

c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;

d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código. <sup>1032</sup>

<sup>1027</sup> El artículo 1º, N° 27, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16), modificó la denominación de este capítulo, como aparece en el texto.

<sup>1028</sup> El Dictamen N° [999/027.2.03.17](#), se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la [Ley 20.940](#) que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

<sup>1029</sup> La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° [28.3.04.17](#), imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

<sup>1030</sup> En doctrina y jurisprudencia se ha entendido que atenta contra la libertad sindical toda acción u omisión que directamente lesione, impida u obstaculice el ejercicio de la libertad sindical en cualquiera de sus aspectos o componentes, amplitud conceptual que deviene apropiada para conformar una adecuada garantía de este derecho fundamental, evitándose así una tipificación rígida que rápidamente se torne insuficiente. (Dictamen N° [999/027.2.03.17](#), y [Guía de Organizaciones Sindicales](#), Dirección del Trabajo).

<sup>1031</sup> El Dictamen N° [5.935/096.de.13.12.2016](#), complementado por el Dictamen N° [1.415/34.31.03.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

<sup>1032</sup> El Dictamen N° [303/01.18.01.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios. Este Dictamen ha sido complementado por Ord. N° [2.825/78.22.06.17](#), y [4.808/114.12.10.17](#).

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.<sup>1033</sup>

**Art. 290.** Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y

f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.<sup>1034 1035</sup>

**Art. 291.** Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.<sup>1036</sup>

<sup>1033</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 28, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>1034</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 29, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

<sup>1035</sup> El Dictamen N° [999/027.2.03.17](#), se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la [Ley 20.940](#) que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

<sup>1036</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 30, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16).

**Art. 292.** Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.<sup>1037</sup>

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.<sup>1038</sup>

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.<sup>1039 1040 1041</sup>

<sup>1037</sup> La aplicación de las multas establecidas en el inciso 1° de este artículo, no obsta de modo alguno a que el juez de la causa ejerza la facultad de decretar las cautelas y medidas reparatorias que sean pertinentes ante la concreta vulneración del derecho, conforme a los artículos 492 y 495 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de Tutela Laboral. (Dictamen N° 999/027, 2.03.17).

<sup>1038</sup> La condena por prácticas antisindicales, inhabilita de contratar con el Estado (artículo 4°, inciso 1° de la Ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios), así como también prohíbe a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador dentro de los dos años anteriores a la elección (Artículo 14, inciso 2° de la Ley N° 19.884, sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, incorporado por artículo 2°, N° 8, letra b) de la Ley N° 20.900 para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia). V.: Dictamen N° 999/027, 2.03.17.

<sup>1039</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 31, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 7 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

<sup>1040</sup> La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, en los términos previstos en este mismo artículo. (Dictámenes N°s. 2.000/117, 28.06.02; 4.675/196, 5.11.03, y 999/027, 2.03.17).

<sup>1041</sup> El Dictamen N° 999/027, 2.03.17, se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley 20.940 que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

**Art. 293.** Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

**Art. 294.** Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto. <sup>1042 1043</sup>

**Art. 294 bis.** La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

## Capítulo X

### DE LA DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

**Art. 295.** Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

**Art. 296.** La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

**Art. 297.** También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

El empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero. <sup>1044</sup>

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquella del registro correspondiente.

**Art. 298.** La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

<sup>1042</sup> Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 32, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 8 del artículo único de la [Ley N° 20.087](#) (D.O.: 3.01.06).

<sup>1043</sup> Según el Dictamen N° [4.919/115.23.10.17](#), "si se produce el despido o se pone término a la relación laboral de un trabajador no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto no producirá efecto alguno y corresponderá su reincorporación. Cabe agregar que dicho trabajador posee la exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489, lo anterior guarda armonía con lo precisado por este Servicio mediante Dictamen N° [999/27.2.03.17](#)."

<sup>1044</sup> Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 33, de la [Ley N° 20.940](#) (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° [1.413/32.31.03.17](#), fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

<sup>1045</sup> Este capítulo fue derogado por el artículo único N° 82, de la [Ley N° 19.759](#) (D.O.: 5.10.01).

## Título I

### NORMAS GENERALES <sup>1056</sup>

**Art. 303.** Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas. <sup>1057</sup>

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°.

**Art. 304.** Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos. <sup>1058</sup>

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

**Art. 305.** Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

<sup>1056</sup> El Dictamen N° [2.858/79.27.06.17](#), atiende consultas sobre negociación colectiva reglada; representación de los trabajadores; oportunidad para negociar; vinculación del trabajador con el contrato colectivo, y extensión de beneficios.

<sup>1057</sup> El Dictamen N° [5.781/093.1.12.16](#), sobre reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada, al referirse al principio de buena fe ha sostenido que éste envuelve una serie de deberes aplicables al proceso de negociación "que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así, la buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada". La misma doctrina también se ha encargado de señalar que cabe sancionar todas aquellas conductas que dificulten o dilaten el proceso negociador, concluyendo luego que "el principio de buena fe ha sido concebido en su sentido objetivo, esto es, poniendo el énfasis en el comportamiento externo del sujeto, el cual deberá ponderarse a la luz del estándar que dicta la norma jurídica" (Dictamen N° [999/027.2.03.17](#)). El Dictamen N° [2.320/56.30.05.17](#), reconsidera en lo pertinente Dictamen N° [5.781/93.1.12.16](#), en lo referido a las circunstancias que hacen procedente la citación a audiencia por parte de la Inspección del Trabajo, durante el procedimiento de impugnación o reclamación contemplado en los artículos 339 y 340 del Código del Trabajo.

<sup>1058</sup> V. Dictámenes N°s. [3.069/153.14.08.01](#), [845/24.28.02.05](#), y [258/04.18.01.19](#).



Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

**Art. 306.** Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. <sup>1059</sup>

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga. <sup>1060</sup>

**Art. 307.** Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

**Art. 308.** Plazo mínimo para negociar colectivamente. Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el inicio de sus actividades. <sup>1061 1062</sup>

**Art. 309.** Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

<sup>1059</sup> En razón de la titularidad de los medios materiales, reconocida por el artículo 3º del Código del Trabajo, y de la facultad de administración de la empresa establecida en el artículo 306 del mismo texto legal, es posible señalar que corresponde al empleador la determinación de la instalación o no, y la regulación del uso y modalidades de un sistema telefónico. Dictamen N° [4.217/204.12.12.02](#).

<sup>1060</sup> El Dictamen N° [6.336/153.29.12.17](#), concluye: 1. La expresión "obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse", contenida en el inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo, corresponde, por una parte, a aquel que constituye el objeto del acuerdo contractual de subcontratación celebrado entre la empresa principal y la contratista, o, entre la empresa contratista y la subcontratista, y, por otra, que ha quedado sin ejecución por motivo de la huelga ejercida por los trabajadores en régimen de subcontratación, y 2. El ejercicio de la facultad de administración conferido a la empresa principal tiene como límite, la prohibición de contratar, de manera directa o indirecta, a los dependientes de la contratista o subcontratista que se encuentren en huelga, circunstancia que podría ser calificada como práctica antisindical.

<sup>1061</sup> El Dictamen N° [6.177/42.10.12.18](#), concluye que el plazo mínimo para negociar colectivamente se contabiliza desde que la empresa ha comenzado a operar, y en caso de que ese instante no fuera demostrable, desde la fecha de inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos. Ratifica jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio con anterioridad a la entrada en vigor de la [Ley N° 20.940](#), manifestada entre otros en dictámenes N°s. 2.372, 26.10.82, 2.380/71, 1.04.91, y [5.691/247.16.10.96](#).

<sup>1062</sup> V. Dictámenes N°s. [5.691/247.16.10.96](#), y [5.891/257.25.10.96](#).

**Art. 310.** Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

**Art. 311.** Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

**Art. 312.** Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

**Art. 313.** Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.<sup>1063</sup>

**Art. 314.** Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.<sup>1064</sup>

<sup>1063</sup> V. Dictámenes N°s. [6.355/287](#), [18.11.96](#), y [1.766/148](#), [4.05.00](#).

<sup>1064</sup> La expresión "una o más organizaciones sindicales" utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, como también a las federaciones y confederaciones. (Dictamen N° [5.781/093](#), [1.12.16](#)).

## Título II

### DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES <sup>1065</sup>

**Art. 315.** Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código. <sup>1066 1067</sup>

**Art. 316.** Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.
- d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.
- e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial. <sup>1068</sup>

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas

<sup>1065</sup> El Dictamen N° 5.935/096, de 13.12.2016, complementado por el Dictamen N° 1.415/34, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

<sup>1066</sup> El Dictamen N° 4.138/102, 5.09.17, atiende consulta sobre los efectos de la sentencia que declara a un conjunto de empresas como único empleador, en relación al ejercicio del derecho de información periódica, específicamente respecto de la aplicación de los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo.

<sup>1067</sup> El legislador no estableció diferencias entre el sindicato de empresa y el sindicato de establecimiento respecto del ejercicio del derecho de información preceptuado en este artículo. V. Dictamen N° 4.139/103, 5.09.17.

<sup>1068</sup> El Dictamen N° 583/07, 30.01.18, concluye: La oportunidad de requerimiento de información específica para la negociación colectiva, prescrito en el inciso segundo del artículo 316 del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980 y, particulares pagados, en los términos previstos en los artículos 41 del Estatuto Docente y 74 del Código del Trabajo, según corresponda. Complementarse en tal sentido los Dictámenes 1.587/027, 2.04.15, y 5.829/130, 30.11.17, y 2. Dicha suspensión, pospone, consecuentemente, la oportunidad de la presentación del proyecto de contrato colectivo, como todo el procedimiento de negociación, por aquel tiempo que hubiese durado la suspensión antes referida. Asimismo, conlleva, necesariamente, la prórroga del instrumento colectivo vigente por la cantidad de días que se haya pospuesto el inicio de la negociación colectiva.

expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse en el plazo de cinco días.

**Art. 317.** Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.<sup>1069</sup>

**Art. 318.** Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

**Art. 319.** Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

<sup>1069</sup> El Dictamen N° [4.138/102.5.09.17](#), atiende consulta sobre los efectos de la sentencia que declara a un conjunto de empresas como único empleador, en relación al ejercicio del derecho de información periódica, específicamente respecto de la aplicación de los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo.

## Título III

### DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

**Art. 320.** Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.<sup>1070</sup>

**Art. 321.** Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

**Art. 322.** Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.<sup>1071 1072 1073</sup>

<sup>1070</sup> El Dictamen N° [3.938/33, 27.07.18](#), establece que constituyendo los acuerdos de grupo negociador un instrumento colectivo reconocido expresamente por el Código del Trabajo, el cual establece que debe ser registrado en la Inspección del Trabajo, este Servicio, en cumplimiento de sus obligaciones legales, debe proceder a registrar los acuerdos de grupo negociador en su calidad de instrumentos colectivos, ello en estricto cumplimiento de los artículos 6° y 7° de la [Constitución Política de la República](#) que establecen el principio de legalidad o juridicidad, en virtud del cual los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella y actuar dentro del ámbito de sus competencias.

<sup>1071</sup> El Dictamen N° [303/01, 18.01.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios. Este Dictamen ha sido complementado por Ord. N° [2.825/78, 22.06.17](#), y [4.808/114, 12.10.17](#). El Dictamen N° [3.826/31, 20.07.18](#), complementa y reconsidera parcialmente doctrina del Servicio contenida en Dictamen N° [303/01, de 18.01.17](#), en materia de extensión de beneficios, respecto de los beneficios históricos.

<sup>1072</sup> V.: Dictamen N° [6.333/48, 17.12.18](#).

<sup>1073</sup> El Dictamen N° [6.178/43, 10.12.18](#), complementa doctrina contenida en oficio N° [2.238/29, 11.05.18](#), en el sentido que los beneficios otorgados a los trabajadores desde su ingreso a la empresa, ya sea que consten expresamente en sus contratos de trabajo o respondan a una práctica reiterada en el tiempo, forman parte del patrimonio del trabajador, sin que proceda condicionar el otorgamiento de los mismos a la exigencia de celebrar un pacto de extensión de beneficios.

**Art. 323.** Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este. <sup>1074</sup>

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

**Art. 324.** Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años. <sup>1075 1076</sup>

**Art. 325.** Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. <sup>1077</sup>

**Art. 326.** Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

<sup>1074</sup> La obligación de pagar el total de la respectiva cuota ordinaria mensual por parte de los trabajadores que renuncian a su sindicato, no resulta procedente en caso de que aquellos se afilien posteriormente a una organización que participó en una negociación conjunta con el primero y que culminó con la suscripción de un único instrumento colectivo. Dictamen N° [6.181/46, 10.12.18](#), doctrina concordante con Dictamen N° [2.904/74, 23.07.03](#).

<sup>1075</sup> Mediante Dictamen N° [1.163/029, 13.03.15](#), la Dirección del Trabajo ha señalado que no puede regular a través de un dictamen un procedimiento de negociación colectiva para grupos negociadores. El Dictamen N° [3.938/33, 27.07.18](#), complementa y reconsidera la doctrina del Servicio, contenida entre otros, en dictámenes N°s. [1.163/029, 13.03.17](#); [2.503, 7.06.17](#); [3.193/84, 12.07.17](#); y 4.420 de 21.09.17 y toda otra que resulte contradictoria o no conciliable con el nuevo sentido interpretativo contenido en este dictamen.

<sup>1076</sup> La duración del convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado. Dictamen N° [3.591/92, 7.08.17.V.](#), además, Dictamen N° [2.389/100, 8.06.14](#).

<sup>1077</sup> El Dictamen N° [1.624/22, 23.02.18](#), concluye: 1. El artículo 325 del actual Código del Trabajo resulta aplicable a aquellos trabajadores que negociaron colectivamente bajo el imperio del antiguo Código, en calidad de adherentes, y cuyos instrumentos, a los cuales se encuentran afectos, se han extinguido con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, por consiguiente, los beneficios del instrumento colectivo al que se encontraban adheridos pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo. Respecto de los trabajadores a quienes se les extendieron los beneficios de un instrumento colectivo, no les resulta aplicable lo dispuesto en el precitado artículo 325 del actual Código del Trabajo y, por consiguiente, los beneficios extendidos no pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo. 2. La respuesta del empleador, la cual no puede contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato constituye el piso de negociación, en aquellos procedimientos en que no exista instrumento colectivo vigente, en los términos prescritos en el artículo 336 inciso 2° del Código del Trabajo. Con todo, no resulta jurídicamente procedente que, a través de un pronunciamiento jurídico previo a la eventual negociación colectiva que Ud. refiere iniciarían con posterioridad al 22.12.2017, se realice la determinación del piso de aquella negociación.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

## Título IV

### EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

#### Capítulo I

#### REGLAS GENERALES

**Art. 327.** Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.

**Art. 328.** Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

**Art. 329.** Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.<sup>1078</sup>

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.<sup>1079</sup>

**Art. 330.** Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.<sup>1080</sup>

En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.<sup>1081</sup>

<sup>1078</sup> V. Dictamen N° [3.762/184\\_9.10.01](#).

<sup>1079</sup> V. Dictámenes N°s. [5.291/244](#), [14.09.92](#), y [2.391/102\\_8.06.04](#).

<sup>1080</sup> No resulta procedente impedir el ingreso a la sede sindical, situada dentro del recinto de la empresa y su asistencia a las asambleas, a las personas que contratan las organizaciones sindicales para que las asesoren en el proceso de negociación colectiva. (Dictamen N° [4.271/166\\_15.09.04](#)).

<sup>1081</sup> El Dictamen N° [1.714/44\\_21.04.17](#), rectifica y complementa al Dictamen N° [1.306/31\\_22.03.17](#), que informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#), en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.



**Art. 331.** Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.

## Capítulo II

### OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN <sup>1082 1083</sup>

**Art. 332.** Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un período, de hasta sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses. <sup>1084</sup>

**Art. 333.** Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior. <sup>1085 1086</sup>

**Art. 334.** Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

<sup>1082</sup> V. Dictámenes N°s. [6.077/385](#), [16.12.99](#); [5.872/366](#), [1.12.99](#), y [5.781/93](#), [1.12.16](#), complementado por el Dictamen N° [6.067/142](#), [15.12.17](#).

<sup>1083</sup> El legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo en quienes fueron parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el empleador y los socios del sindicato que negoció colectivamente en su representación. De ello se sigue que la vigencia de los contratos colectivos no se ve afectada por la caducidad de la organización que participó en su suscripción. Dictámenes N°s. [1.016/48](#), [23.02.99](#); [6.696/314](#), [2.12.96](#), y [4.457/110](#), [22.09.17](#).

<sup>1084</sup> La declaración, en virtud de la cual, el empleador fija el período durante el cual no se podrá dar inicio a una negociación colectiva, debe ser comunicada a todos los trabajadores de la empresa. (Dictamen N° [4.584/111](#), [3.10.17](#)).

<sup>1085</sup> El Dictamen N° [3.191/82](#), [12.07.17](#), atiende solicitud del Departamento de Relaciones Laborales acerca de la oportunidad para presentar un proyecto de contrato colectivo cuando el empleador ha deducido requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

<sup>1086</sup> La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el artículo 333 del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166 de 1980](#) y, particulares pagados. Complementase en tal sentido el Dictamen N° [1.587/027](#), [2.04.15](#). (Dictamen N° [5.829/130](#), [30.11.17](#)).

### Capítulo III

### DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

**Art. 335.** Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.<sup>1087</sup>

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código.

**Art. 336.** Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.<sup>1088</sup>  
<sup>1089</sup>

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.<sup>1090 1091 1092</sup>

**Art. 337.** Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.<sup>1093</sup>

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.<sup>1094</sup>

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

<sup>1087</sup> La respuesta al proyecto debe ser entregada por el empleador, quien deberá, además, acreditar la recepción de la misma por parte del sindicato, para cuyos efectos el empleador podrá valerse de todos los medios que faciliten su envío y pronto recibimiento. Dictamen N° [3.377/88](#), [25.07.17](#).

<sup>1088</sup> La expresión "los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo" hacen referencia a los bonos o beneficios "por término de negociación" o "por cierre de conflicto" u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado artículo 336, sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactado por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente. Dictamen N° [3.016/80](#), [6.07.17](#), V., además: Dictámenes N°s. [5.781/93](#), [1.12.16](#), [2.823/69](#), [15.07.03](#), y Ord. N° [378](#), [27.01.15](#).

<sup>1089</sup> Por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean "en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente". Dictámenes N°s. [5.413/287](#), [3.09.97](#); [5.781/93](#), [1.12.16](#), y [3.016/80](#), [6.07.17](#).

<sup>1090</sup> El Dictamen N° [5.298/122](#), [6.11.17](#), que rectifica doctrina de Dictamen N° [3.679/98](#), [11.08.17](#), aclara la situación de los trabajadores que están recibiendo beneficios extendidos y que deciden negociar.

<sup>1091</sup> Ver sentido y alcance de este artículo en relación con el piso de la negociación en Dictámenes N°s. [5.781/93](#), [1.12.16](#), y [237/03](#), [18.01.19](#).

<sup>1092</sup> El Dictamen N° [5.648/126](#), [22.11.17](#), fija el sentido y alcance de la expresión "incremento real pactado", para determinar lo que debe excluirse del piso de la negociación.

<sup>1093</sup> La conducta del empleador que no da respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo debe ser perseguida mediante el procedimiento de fiscalización por denuncia. (Dictamen N° [2.815/75](#), [22.06.17](#)).

<sup>1094</sup> V. Dictamen N° [2.899/49](#), [23.06.06](#).

**Art. 338.** Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.<sup>1095 1096</sup>

## Capítulo IV

### IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES<sup>1097</sup>

**Art. 339.** Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código.<sup>1098 1099</sup>

**Art. 340.** Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.

b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.

c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.

d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.

e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.<sup>1100</sup>

<sup>1095</sup> V. Dictamen N° [724/29, 22.02.01.](#)

<sup>1096</sup> V. Dictamen N° [4.547/221, 21.07.95.](#)

<sup>1097</sup> La existencia de un procedimiento administrativo especial, permite sostener que no resulta jurídicamente procedente aplicar en esta materia, las normas contenidas en la [Ley 19.880](#), entre las que se encuentra el [artículo 59](#) que reconoce la interposición del recurso jerárquico. Circular N° [29.3.04.17](#), que aprueba [Manual de los procedimientos administrativos de la Dirección del Trabajo en la negociación colectiva](#), p. 62.

<sup>1098</sup> V. Dictamen N° [4.663/112, 5.07.90.](#)

<sup>1099</sup> V. Dictamen N° [3.379/90, 25.07.17.](#)

<sup>1100</sup> Respecto de esta disposición que sólo admite la interposición del recurso de reposición en contra de la resolución dictada a propósito de las impugnaciones y reclamaciones, dado que la Autoridad administrativa tiene la obligación de corregir aquellos vicios de legalidad o supuestos erróneos en que se haya incurrido al dictarla, resulta aplicable también el recurso de invalidación previsto en el [artículo 53](#) de la [Ley N° 19.880](#). V.: Manual de los procedimientos administrativos de la Dirección del Trabajo en la negociación colectiva, p. 64, (Circular N° [29.3.04.17](#)); Dictámenes N°s. [26.637, 19.08.97](#); [3.068](#), de 2006; [53.146, 10.11.05](#), y [20.477, 20.05.03](#), de la Contraloría General de la República).

g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

## Capítulo V

### PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

**Art. 341.** Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

**Art. 342.** Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

**Art. 343.** Derecho a solicitar reunión de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

**Art. 344.** Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.<sup>1101</sup>

## Capítulo VI

### DERECHO A HUELGA<sup>1102 1103</sup>

**Art. 345.** Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

<sup>1101</sup> El Dictamen N° [1.414/33.31.03.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

<sup>1102</sup> El Dictamen N° [441/07.25.01.17](#), informa sobre el sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

<sup>1103</sup> El Dictamen N° [21.484.12.05.17](#), de la Superintendencia de Seguridad Social, atiende consulta sobre plazos para realizar los pagos previsionales y para efectuar la tramitación de una licencia médica y las consecuencias en caso de una paralización del área que se encarga de estas funciones.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga. <sup>1104 1105 1106</sup>

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

**Art. 346.** Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada “última oferta”. Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa. <sup>1107</sup>

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

**Art. 347.** Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

**Art. 348.** Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo. <sup>1108</sup>

<sup>1104</sup> Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función pudiera ser reemplazado por más de un trabajador. Dictámenes N°s. [4.402/219, 18.07.95](#); [2.851/157, 30.08.02](#) y [3.427/107, de 25.08.03](#); [1.303/64 de 26.03.04](#), y [440/05, 23.01.18](#).

<sup>1105</sup> El Dictamen N° [440/5, 23.01.18](#), atiende presentación relativa a los alcances del artículo 345 inc. 2° del Código del Trabajo.

<sup>1106</sup> El Dictamen N° [448/6, 24.01.18](#), fija el sentido y alcance de la expresión “reemplazo” contenida en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo.

<sup>1107</sup> V. Dictámenes N°s. [3.507/187, 5.06.95](#), y [6.050/263, 5.11.96](#), y [3.593/267, 28.08.00](#).

<sup>1108</sup> La votación de la huelga, en caso que el instrumento colectivo anterior hubiere sido prorrogado, a causa del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá efectuarse dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta contados desde la fecha en que la resolución que califica dichos servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada. Dictamen N° [3.678/97, 11.08.17](#).

**Art. 349.** Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

**Art. 350.** Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”. <sup>1109</sup>

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación. <sup>1110</sup>

**Art. 351.** Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido. <sup>1111 1112 1113</sup>

**Art. 352.** Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador. <sup>1114</sup>

<sup>1109</sup> No existe inconveniente para que se puedan llevar a cabo mediante votaciones electrónicas las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio. Lo que no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. Dictamen N° 3.362/53, 1.09.14. V. Dictamen N° 728/09, 12.02.15.

<sup>1110</sup> El Dictamen N° 61/01, 4.01.18, concluye: 1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva aceptaron la última oferta del empleador, y 2. La comisión negociadora sindical que participó en un proceso de negociación colectiva que culminó con la aceptación de la última oferta del empleador, no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio. V. Dictámenes N°s. 441/07, 25.01.17; 1.191/23, 13.03.15, y 2.392/103, 8.06.04.

<sup>1111</sup> El Dictamen N° 1.414/33, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

<sup>1112</sup> El Dictamen N° 2.549/73, 8.06.17, atiende consulta sobre plazo para solicitar la mediación obligatoria y reconsidera doctrina contenida en dictámenes N°s. 91/01, de 11.01.2002, 993/52, de 9.03.2004, Ordinario N° 2.243, de 24.05.2017, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo de ese mismo informe.

<sup>1113</sup> V. Dictamen N° 3.593/267, 28.08.00.

<sup>1114</sup> El efecto contemplado en el inciso segundo del artículo 352 del Código del Trabajo resulta aplicable al caso en que un sindicato no haya votado la huelga en tiempo y forma ni haya ejercido el derecho de suscripción del piso de negociación del artículo 342, y, por consiguiente, se entiende que ha aceptado la última oferta del

**Art. 353.** El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.<sup>1115</sup>

**Art. 354.** Declaración de cierre temporal o lock-out. El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.

**Art. 355.** Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.<sup>1116</sup>

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

**Art. 356.** Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

empleador, la que constituirá el contrato colectivo que pone término al proceso de negociación colectiva en la forma expuesta en el Dictamen N° 4.658/30, 2.10.19.

<sup>1115</sup> El Dictamen N° 62/02, 4.01.18, responde consultas relacionadas con el alcance de las normas que regulan el lockout o cierre temporal de la empresa.

<sup>1116</sup> El Dictamen N° 608/12, 31.01.18, concluye que el uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350. <sup>1117</sup>

**Art. 357.** Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores. <sup>1118</sup>

**Art. 358.** De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

<sup>1117</sup> V. Dictamen N° 545/33, 2.02.04.

<sup>1118</sup> Los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el derecho a reintegrarse individualmente, conforme al artículo 357 del Código del Trabajo, se reincorporan a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que refiere el artículo 346 del mismo Código. Dictamen N° 63/03, 4.01.18.



## Capítulo VII

## LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

**Art. 359.** Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto. <sup>1119 1120 1121</sup>

**Art. 360.** Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de

<sup>1119</sup> Si bien la Ley N° 20.940 entra en vigencia a contar del 1° de abril de 2017, la calificación, por parte de las empresas y organizaciones sindicales, respecto de los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere este artículo, rige a partir de la fecha de publicación de esta Ley, de conformidad con lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la misma.

<sup>1120</sup> El inciso segundo y siguientes del [artículo 3° transitorio](#) de la [Ley N° 20.940](#) (8.09.16), establecen: En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley (1.04.17) y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley, en la oportunidad siguiente:

- Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.
- Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley.
- Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.

Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador. V. Dictámenes N°s. [1.563/38, 7.04.17](#); [1.012/16, 20.02.18](#), y [4.215/108, 7.04.17](#). El Dictamen N° [5.541/123, 15.11.17](#), atiende consultas sobre efectos de presentación de proyecto de contrato colectivo, estando aún pendiente el requerimiento para calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia.

<sup>1121</sup> El Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la calificación y conformación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. El Dictamen N° [1.450/35, 3.04.17](#), aclara en los puntos que indica, los dictámenes N° [5.337/91](#) y [5.346/92](#) ambos de 28.10.2016, referidos a las normas de entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#) sobre modernización del sistema de relaciones laborales y, calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia, respectivamente. El Dictamen N° [3.896/32, 26.07.18](#), complementa y aclara Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#). La Circular N° [110, 29.11.16](#), imparte instrucción sobre el registro de [actas de acuerdo](#) para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, de conformidad a las disposiciones transitorias de la Ley N° 20.940. La Orden de Servicio N° [01, 26.01.17](#), imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para la calificación de servicios mínimos y de los equipos de emergencia. La Circular N° [13, 6.02.17](#), imparte instrucciones sobre registro de actuaciones del procedimiento administrativo para la calificación de servicios mínimos y de los equipos de emergencia durante normativa transitoria.

conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente. <sup>1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130</sup>

<sup>1122</sup> El Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la calificación y conformación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. El Dictamen N° [1.450/35, 3.04.17](#), aclara en los puntos que indica, los dictámenes N° [5.337/91 y 5.346/92](#) ambos de 28.10.2016, referidos a las normas de entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#) sobre modernización del sistema de relaciones laborales y calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia, respectivamente. El Dictamen N° [3.896/32, 26.07.18](#), complementa y aclara Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#). La Orden de Servicio N° [01.26.01.17](#), imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para la calificación de servicios mínimos y de los equipos de emergencia. La Circular N° [110, 29.11.16](#), imparte instrucción sobre el registro de [actas de acuerdo](#) para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, de conformidad a las disposiciones transitorias de la Ley N° 20.940. La Circular N° [13, 6.02.17](#), imparte instrucciones sobre registro de actuaciones del procedimiento administrativo para la calificación de servicios mínimos y de los equipos de emergencia durante normativa transitoria.

<sup>1123</sup> El Dictamen N° [1.451/36, 3.04.17](#), atiende consultas sobre régimen transitorio para calificar servicios mínimos.

<sup>1124</sup> El Dictamen N° [21.484, 12.05.17](#), de la Superintendencia de Seguridad Social, atiende consulta sobre calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.

<sup>1125</sup> El Dictamen N° [3.914/100, 24.08.17](#), informa respecto a la oportunidad para la presentación de la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

<sup>1126</sup> La votación de la huelga, en caso que el instrumento colectivo anterior hubiere sido prorrogado, a causa del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá efectuarse dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta contados desde la fecha en que la resolución que califica dichos servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada. Dictamen N° [3.678/97, 11.08.17](#).

<sup>1127</sup> El período comprendido entre la comunicación de la constitución del único sindicato de la empresa y hasta los quince días siguientes, tal organización se encuentra impedida de presentar un proyecto de contrato colectivo, puesto que no es un período hábil para el inicio del proceso de negociación colectiva reglada, lo cual no obsta a que el empleador pueda durante el mismo espacio temporal, presentar su propuesta de servicios mínimos y equipos de emergencia al sindicato recién constituido. Dictamen N° [4.142/106, 5.09.17](#).

<sup>1128</sup> V. Dictamen N° [5.067/116, 26.10.17](#), sobre requisitos para la interposición del requerimiento para la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

<sup>1129</sup> Contemplando la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia una etapa eventual de tramitación ante la Dirección del Trabajo, procede entender que a la luz de lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la [Ley N° 19.880](#), tal procedimiento se rige supletoriamente por dicha ley, misma que fija las bases de los procedimientos administrativos que regulan los actos de los órganos de la Administración del Estado. V. incidencia de esta normativa y aplicación de jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República en Dictamen N° [5.067/116, 26.10.17](#).

<sup>1130</sup> El Dictamen N° [6.064/139, 15.12.17](#), concluye: 1) Para determinar la condición de ejecutoria de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, corresponde considerar, únicamente, los recursos administrativos pertinentes y no las eventuales acciones jurisdiccionales que procedan, las que, de admitirse, no afectan la ejecutoriedad del acto; 2) La resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada una vez transcurrido el plazo que la ley concede para interponer el recurso ante el Director Nacional, sin que éste haya sido deducido; o bien, cuando habiendo sido interpuesto el mismo, éste ha

**Art. 361.** Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

**Art. 362.** Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402. <sup>1131 1132 1133</sup>

**Art. 363.** Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.

sidó resuelto mediante resolución expresa, y 3) Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de admitir acciones judiciales recursivas contra la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, las que, de estimarse procedentes, no afectan la ejecutoriedad del acto.

<sup>1131</sup> La Resolución exenta N° 41, 31.03.17, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, aprueba mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 del Código del Trabajo.

<sup>1132</sup> La Resolución exenta N° 173, 31.07.19, califica y determina las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 362 del Código del Trabajo. La Resolución exenta N° 269, 3.10.19, rectifica Resolución exenta N° 173, 31.07.19. Anteriormente, rigió la Resolución exenta N° 133, de 2017, rectificada por Resolución exenta N° 183, 2.10.17, y modificada por la Resolución exenta N° 148, 17.07.19, todas del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, en cumplimiento de sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol Reforma Laboral N° 1.738-2017.

<sup>1133</sup> V. Dictámenes N°s. 96.837, 4.12.15; 98.667, 19.12.14; 11.512, 5.03.09; 53.479, 13.11.08, y 37.849, 21.08.07, de la Contraloría General de la República.

## Título V

### REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA <sup>1134 1135</sup>

#### Capítulo I

#### DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

**Art. 364.** Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa. <sup>1136 1137</sup>

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días. <sup>1138</sup>

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.

<sup>1134</sup> El Dictamen N° [1.078/28.8.03.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en lo referido a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, así como también en cuanto a la presentación de proyectos de convenios colectivos efectuada por federaciones y confederaciones. El Dictamen N° [607/11.31.01.18](#), complementa lo resuelto en Dictamen N° [1.078/28.8.03.2017](#), respecto de la negociación interempresa, en la micro y pequeña empresa.

<sup>1135</sup> El Dictamen N° [5.835/131.1.12.17](#), atiende consultas relativas a las condiciones impuestas por la [Ley N° 20.940](#) a los sindicatos interempresa para negociar conforme a las normas del Libro IV del Código del Trabajo.

<sup>1136</sup> Para los efectos de la negociación, los trabajadores a quienes represente el sindicato interempresa deberán pertenecer a empresas que actúan en un mismo sector de actividad económica, de forma tal que sus procesos estén destinados a producir bienes o servicios que correspondan a un mismo ámbito productivo o de servicios. Para estos efectos, es posible acudir, sólo como dato referencial, al [Clasificador Chileno de Actividades Económicas. CIIU4.CI.2012](#), aprobado por el Decreto N° 187, publicado en Diario Oficial con fecha 21.11.2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el cual corresponde a una adaptación nacional realizada por el INE de la cuarta revisión del Clasificador Internacional CIIU, elaborado el año 2006 por la División de Estadísticas de la ONU. Dictamen N° [1.078/28.8.03.17](#).

<sup>1137</sup> V. Dictámenes N°s. [683/27.20.02.01](#), y [1.078/28.8.03.17](#).

<sup>1138</sup> En relación a la hipótesis que el empleador no manifieste su negativa o aceptación a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, es decir, simplemente deja transcurrir el plazo señalado, resulta pertinente aplicar la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° [1.607/99.de28.05.2002](#), el que establece que debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente. (Dictamen N° [1.078/28.8.03.17](#)).

## Título VII

### DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE <sup>1148 1149</sup>

#### Capítulo I

##### DE LA MEDIACIÓN

**Art. 378.** Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

**Art. 379.** Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

**Art. 380.** Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

#### Capítulo II

##### DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

**Art. 381.** Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

**Art. 382.** Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

**Art. 383.** Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

**Art. 384.** Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

<sup>1148</sup> El Dictamen N° [1.414/33.31.03.17](#), informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

<sup>1149</sup> La Orden de Servicio N° 1, de 30.01.02, crea y ordena un Sistema de solución alternativo de conflictos laborales colectivos. ([Boletín Oficial N° 158, marzo 2002](#), p. 100). La Circular N° [41.2.06.17](#), imparte instrucciones en materia de mediación laboral, de conformidad a lo dispuesto en [Ley N° 20.940](#), y deroga instrucciones que indica.

## Título IX

### DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN <sup>1156</sup>

**Art. 403.** Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.
- c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada. <sup>1157</sup>
- d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo. <sup>1158</sup>

- e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva. <sup>1159</sup>

**Art. 404.** Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

<sup>1156</sup> La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

<sup>1157</sup> El Dictamen N° 5.935/096, de 13.12.2016, complementado por el Dictamen N° 1.415/34, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

<sup>1158</sup> El Dictamen N° 448/6, 24.01.18, fija el sentido y alcance de la expresión "reemplazo" contenida en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo.

<sup>1159</sup> El Dictamen N° 441/07, 25.01.17, informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

**Art. 405.** Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

**Art. 406.** Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

**Art. 407.** Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.