SINDICACION CAMPESINA

10435-3

DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA

Derecho
Sindical
Concordancias
Legales
Tabla
Asignación
Familiar
Obrera

206

1967

Ley N.o 16.625

Sindicación Campesina
Derechos del Trabajador Agrícola
Derecho Sindical
Código del Trabajo
Concordancias Legales
Asignación Familiar
Salario Agrícola
Contrato de Trabajo

Ley N.o 16.455

Terminación Contrato Trabajo
Disposiciones Generales

INDICE

Pág.

Ley de Sindicación Campesina 4
Derecho Sindical, Asociaciones, fines, constitución y composición del Sindicato. Directores 4
Convenios Colectivos 15
Conflictos Colectivos 15
Normas Generales 18
Concordancias legales 21
Código del Trabajo - Libro IV - Título I — II del Procedimiento en General 23
Código del Trabajo - Libro Tercero de las Asociaciones Sindicales, de la Organización Sindical 30
Título II.— Del Sindicato Industrial 35
Título III.— Del Sindicato Profesional 42
Código del Trabajo - Libro IV - Título II
De los Conflictos Colectivos 44
Derechos del Trabajador Agrícola 59
Contrato de Trabajo 59
¿Cuánto debe ganar el Trabajador Agrícola? 59
Inamovilidad del Trabajador Agrícola 59
Semana Corrida 60
Horario de Trabajo 60
Asignación Familiar 60
Como se hace para obtenerla 61
Cuánto deben pagarle 61
Qué hacer si no pagan 61
Quién puede reclamar 61
Vivienda Campesina 63
Extensión de este Beneficio 63
Vacaciones en caso de despido 63
Feriado proporcional en caso de despido 63

BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA
BIBLIOTECA NACIONAL
Sección Central

Pág.

Ausencia por enfermedad 64
Feriado para horarios semanales de 5 días 64
Domingos y Festivos deben pagarse durante el aumento de feriado 64
Salario Mínimo legal para 1967 70
Salario Mínimo diario para obreros. Concepto del Salario mínimo imponible 70
Modelo de escrito para reclamar pago asignación familiar 71
Ley 16.455 72
De la terminación del Contrato de Trabajo 72
Causales, excepciones, aviso a la Inspección 74
Sanciones, recursos del trabajador, juez competente 75
Notificaciones, audiencias, comparecencias personal 76
Incorporación del Trabajador, Indemnización, Aviso al empleador 77
Procedimiento en caso de reclamo por terminación del Contrato de Trabajo 78
Tabla de Asignación Familiar Obrera para 1967 65
Pago Asignación familiar prenatal (Ley 15.966) 77

LEY N.o 16.625

SINDICACION CAMPESINA

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:

Proyecto de ley:

"REGIMEN SINDICAL EN LA AGRICULTURA

I.— DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

Artículo 1º.—Los trabajadores y los empleados agrícolas, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones y retirarse de ellas, con la sola condición de observar la ley y los estatutos de las mismas.

Los sindicatos de trabajadores agrícolas deberán ser formados por un mínimo de 100 personas que trabajen en un mismo o distintos fundos, empresas o predios. Este mínimo podrá ser rebajado hasta 25 trabajadores que laboren en un mismo o distintos fundos, cuando las necesidades de agremiación de los trabajadores o las circunstancias o características de la región así lo aconsejen, previa autorización de la Dirección del Trabajo, otorgada en conformidad al Reglamento.

Los sindicatos agrícolas tienen el derecho de asociarse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, que estimen conveniente, así como el de afiliarse o retirarse de las mismas. Toda asociación sindical tendrá derecho a afiliarse o retirarse de organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

Los sindicatos de empleadores agrícolas deberán ser formados por un mínimo de 10 personas.

Las federaciones, confederaciones o agrupaciones sindicales, se regirán por las disposiciones de este texto en cuanto les fueren aplicables.

Los trabajadores y los empleadores sólo podrán pertenecer a un sindicato; los sindicatos a una sola federación y las federaciones a una sola confederación.

La mujer casada y los menores de 18 años no requerirán autorización alguna para sindicarse. Aquella tampoco requerirá autorización para intervenir en la administración y dirección de los sindicatos a que pertenezca.

Artículo 2º— Son fines principales de las asociaciones sindicales:

1) Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los asociados y la defensa de sus intereses comunes;

2) Celebrar contratos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento de parte de los asociados y hacer valer los derechos que de ellos nazcan. La facultad de percibir las remuneraciones estipuladas corresponde directamente a los trabajadores;

3) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;

4) Representar a los trabajadores y empleadores, en su caso, en la defensa de los conflictos y, especialmente, en las instancias de conciliación y arbitraje;

5) Velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios y reclamaciones a que dé lugar la aplicación de multas u otras sanciones y, en general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección o mejoramiento de los campesinos, conjunta o independientemente de los servicios estatales respectivos;

6) Propender a que las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto, al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad y al desarrollo económico y social de la comunidad;

7) Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas profesionales o de la concesión de becas a sus afiliados o familiares para estudiar y perfeccionarse en las escuelas o universidades;

8) Organizar toda clase de cooperativas y economatos; facilitar a sus asociados la adquisición de bienes de consumo y servir de intermediario para la adquisición y distribución de elementos de trabajo;

9) Desempeñar funciones de colocación de trabajo, como también propender a la organización de bibliotecas, campos de deportes y de vacaciones y, en general, realizar actividades adecuadas a los fines profesionales, culturales, de solidaridad, de protección gremial y económica del trabajador y su familia, y de previsión contemplados en sus estatutos;

10) Propender a la creación y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de enfermedades;

11) Organizar centrales de servicio en favor de los asociados y participar en ellas. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnica, jurídica, educacional, cultural, de promoción socio-económica, mutuales, de compensación u otras;

12) Participar en organismos públicos o privados, en la forma y casos señalados por la ley, y

13) En general, realizar todas aquellas actividades que tengan relación directa con los fines ya señalados o sean un complemento de ellos.

Artículo 3º.—La base mínima territorial del sindicato agrícola será la comuna. El Reglamento señalará las normas para la afiliación de los trabajadores que laboran en predios situados en dos o más comunas.

Artículo 4º.—Se entenderá que el Sindicato queda legalmente constituido y que goza del beneficio de la personalidad jurídica, por el solo depósito del acta de constitución y de los estatutos en la Inspección del Trabajo competente, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) del artículo 20º.

La asamblea de constitución se realizará en presencia de un representante designado por la Inspección del Trabajo o de un Ministro de Fe. Para estos efectos lo son el Notario, el Secretario de Juzgado, el Oficial de Registro Civil, los Jueces de Subdelegación y de Distrito, el Subdelegado y el Inspector de Distrito.

El Inspector del Trabajo o el Ministro de Fe, en su caso, deberá autorizar el acta respectiva, certificar en ella el número de trabajadores agrícolas concurrentes a la asamblea constitutiva y el cumplimiento de las demás disposiciones de esta ley.

Artículo 5º.—El Directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato, sin perjuicio de ser aplicable a su presidente lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil. (*)

(*) **Ver Concordancias Nº 1**

Artículo 6º.—Los estatutos determinarán el número de directores, los cargos que desempeñarán y la forma en que serán elegidos, cuidando garantizar la debida representación de las minorías. En todo caso, el voto será secreto y acumulativo.

La duración del mandato de director no podrá ser superior a tres años, ni inferior a uno, sin perjuicio de su reelección indefinida.

Artículo 7º.—Para ser elegido director se requiere:

1) Ser miembro del sindicato respectivo;

2) Haber sido trabajador agrícola en la base territorial del sindicato durante los últimos doce meses anteriores a su elección;

3) Ser chileno; sin embargo, podrá ser elegido director el extranjero cuyo cónyuge sea chileno o que sea viudo o viuda del cónyuge chileno y el extranjero residente por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales;

4) Tener a lo menos 18 años de edad, y

5) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito.

Las inhabilidades legales provenientes de crimen o simple delito sólo durarán el tiempo requerido para prescribir la pena en conformidad a lo dispuesto en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. (*)

Sin embargo, quedarán inhabilitadas perpetuamente las personas condenadas por hechos relacionados con la administración financiera del sindicato.

Artículo 8º— Los candidatos a directores de sindicatos, federaciones, confederaciones u otras agrupaciones intersindicales agrícolas, gozarán de inamovilidad desde el momento de su designación hasta el día de su elección, plazo

(*) **Ver Concordancias Nº 2**

que no será superior a dos meses. Gozarán igualmente de inamovilidad, desde el instante mismo de su elección, los directores elegidos con las más altas mayorías; pero, este beneficio se limitará a cinco directores y dos más por cada mil afiliados de exceso sobre los primeros mil, hasta enterar un máximo de once. La inamovilidad de los directores durará por todo el período en que ejerzan el cargo y hasta seis meses después.

Asimismo, gozarán de inamovilidad todos los miembros del sindicato en formación desde el momento del envío de la nómina respectiva a la Inspección del Trabajo hasta su constitución legal, período de tiempo que no podrá ser superior a dos meses.

Artículo 9º.—Las nóminas de los miembros del sindicato agrícola en formación, de los candidatos a directores y de los directores elegidos, deberán ser comunicadas a la Inspección del Trabajo del domicilio del sindicato por carta certificada.

La Inspección comunicará a los empleadores respectivos las nóminas de los miembros del sindicato agrícola en formación y de los candidatos a directores dentro de los cinco días siguientes a su recepción.

La nómina de los directores elegidos deberá publicarse en un diario o periódico de la localidad y, si no lo hubiere, en uno de la ciudad cabecera de provincia.

Las personas indicadas en el inciso primero gozarán de la inamovilidad a que se refiere el artículo 8º, a contar de la fecha de envío de la carta certificada correspondiente.

Artículo 10º— Les serán aplicables a quienes gocen de inamovilidad, las disposiciones contenidas en los artículos 10º y 11º de la Ley Nº 16.455, de 6 de Abril de 1966, sin perjuicio de que, cuando se dicte la medida de separación provisional del trabajador, de que trata el inciso segundo del artículo 10º de la Ley Nº 16.455, éste no perderá sus derechos sindicales. (*)

(*) **Ver Concordancias Nº 3**

Artículo 11º— Los sindicatos podrán elegir un delegado por cada empresa, fundo o propiedad agrícola que tenga cinco o más trabajadores afiliados a dicho sindicato, salvo que en aquellos presten servicios uno o más de sus directores. Los delegados gozarán de inamovilidad en los mismos términos que los directores sindicales.

Artículo 12º— En los predios agrícolas en que hubiere más de diez trabajadores sindicados, el empleador deberá proporcionarles, en conformidad al Reglamento, un local permanente apropiado para sus reuniones, que será administrado por ellos para estos fines.

Los dueños de predios agrícolas con una superficie plana no inferior a 150 hectáreas y en que hubiere 25 o más trabajadores, deberán proporcionar, directamente o en común con predios vecinos, los terrenos necesarios para que el sindicato o los trabajadores puedan construir en ellos campos deportivos.

Cualquiera persona podrá visitar a los trabajadores en sus viviendas o en el local sindical, sin necesidad de permiso del patrón o empleador del predio.

Artículo 13º— Los empleadores agrícolas deberán conceder las facilidades convenientes a los dirigentes sindicales, con el fin de que puedan cumplir adecuadamente sus funciones y, a éstos y a los trabajadores en general, para los fines de la educación sindical. El Reglamento determinará las modalidades en que se ha de aplicar esta norma. El tiempo empleado por los dirigentes y delegados en labores sindicales, conforme al Reglamento, se entenderá trabajado para todos los efectos legales, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones que dejen de percibir por tal motivo.

Artículo 14º— Las cuotas de los afiliados serán determinadas en los estatutos.

El Directorio podrá requerir que los empleados deduzcan dichas cuotas de las remuneraciones de los asociados.

La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador no podrá ser inferior al 2% de su remuneración imponible.

El trabajador dependiente que no esté sindicado pagará, también, dicha cuota mínima, la que se destinará al sindicato que designe, o al Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo, en caso contrario.

El empleador agrícola hará un aporte correspondiente al 2% del salario imponible por cada trabajador de su dependencia. Dicho aporte deberá ingresarlo el respectivo empleador a la Dirección del Trabajo. Esta destinará el 50% a incrementar el Fondo de Educación y Extensión Sindical y el otro 50% lo distribuirá proporcionalmente entre las Federaciones y Confederaciones, en la forma que determine el Reglamento.

Además, los empleadores agrícolas harán un aporte de 1% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores en favor del sindicato patronal que indique o, en subsidio, para incrementar el Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo. Este aporte se aplicará desde que sea requerido por un Sindicato Patronal de la comuna en que el empleador agrícola tenga sus actividades. La notificación será hecha por el Inspector del Trabajo.

El empleador deberá entregar al sindicato y a la Dirección del Trabajo, según corresponda, tanto su aporte como las cuotas descontadas a los trabajadores, de acuerdo con lo ordenado por este artículo, dentro de los quince primeros días de cada mes.

El empleador que no entregue las cuotas descontadas a sus trabajadores dentro de los quince primeros días de cada mes, será sancionado como responsable del delito de apropiación indebida con la pena establecida en el artículo 467 del Código Penal (*). Habrá acción pública para denunciar este delito. El empleador que no entregue sus propios aportes dentro del mismo plazo pagará un interés del 4% mensual.

(*) Ver Concordancias Nº 4

Los trabajadores independientes que se organicen o afilien sindicalmente, deberán pagar una cuota mínima obligatoria equivalente al 2% del salario imponible campesino.

Dentro de los 180 días siguientes a la vigencia de esta ley, el Presidente de la República reglamentará las finalidades, administración e inversión del Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo; como, asimismo, reglamentará los procedimientos administrativos y judiciales para el cobro y percepción de los aportes de los empleadores y de los descuentos hechos a los trabajadores.

Artículo 15º— La administración de los fondos sindicales corresponde al directorio, el cual los destinará a los fines del sindicato de acuerdo con el presupuesto anual aprobado por la Asamblea.

Los directores responderán de la culpa leve en el ejercicio de la administración y serán solidariamente obligados al resarcimiento de los daños que causaren, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso, salvo que no hayan concurrido al acuerdo o hayan dejado constancia de su oposición.

La Dirección del Trabajo podrá fiscalizar si la inversión o administración de los fondos sindicales se realiza de acuerdo con las normas establecidas en esta ley, su Reglamento y los estatutos sindicales y determinar si los directores han actuado dentro de sus facultades, a petición de cualquiera de los sindicados.

Para estos efectos podrá imponerse de las cuentas que los sindicatos mantengan en el Banco del Estado de Chile u otras instituciones no bancarias. Podrá, asimismo, formular las denuncias judiciales que procedan, considerándose como parte en el juicio respectivo, sin necesidad de deducir querellas cuando se trate de juicios criminales.

Los fondos del sindicato podrán ser depositados a medida que se perciban en la Sucursal del Banco del Estado más próxima y serán solidariamente responsables de esta obligación los directores sindicales. La cuenta se abrirá a nombre del sindicato. En la caja del sindicato no podrá mantenerse en dinero efectivo una suma superior al equivalente

de un sueldo vital, escala a) del departamento de Santiago.

Los sindicatos podrán hacer las inversiones que autoricen sus estatutos y contemplen los respectivos presupuestos.

Artículo 16º— Cualquier asociado podrá imponerse de los libros de contabilidad sindical sin perjuicio de las funciones que correspondan a la Comisión Revisora de Cuentas que deberá establecerse en los estatutos de los sindicatos.

Artículo 17º— El Directorio deberá presentar, dentro de los tres primeros meses de cada año, un balance del ejercicio financiero del año anterior y someterlo a la aprobación de la Asamblea.

El movimiento de los fondos se dará a conocer por medio de estados que se fijarán mensualmente en lugares visibles y estará sujeto a las medidas de fiscalización y de tesorerías, que exijan los estatutos del sindicato.

Artículo 18º— Los bienes afectos a los Servicios de Mutualidad y Previsión de los sindicatos agrícolas no podrán gravarse ni someterse a prohibición y serán inembargables, salvo cuando se trate de dar cumplimiento a los objetivos de dichos Servicios.

Artículo 19º— Se prohibe: sujetar el empleo del trabajador agrícola a la condición de que no se afilie a un sindicato; despedir a un trabajador agrícola o perjudicarlo en cualquiera otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales o para sindicales.

Se prohibe también toda ingerencia recíproca de las organizaciones de trabajadores y empleadores agrícolas, ya sea directamente o por medio de sus agentes o miembros, tanto en su constitución y funcionamiento, como en su administración interna.

Se consideran, en especial, actos de ingerencia las medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores agrícolas dominadas por un empleador o una organización de empleadores agrícolas o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocarlas, bajo control de aquéllos.

La violación de estas normas será sancionada con una multa de hasta diez sueldos vitales anuales, escala a) del departamento de Santiago, a beneficio fiscal, que podrá repetirse hasta que cese la ingerencia debiendo los Tribunales a petición del respectivo Inspector del Trabajo, o de cualquier asociado, ordenar el cese inmediato de esas medidas de ingerencia.

Artículo 20º— Son causales de disolución de un sindicato, las siguientes:

a) No conformar los estatutos a las disposiciones legales, dentro del plazo de sesenta días, contado desde el requerimiento hecho por la respectiva Inspección del Trabajo, la que tendrá un plazo de 30 días para hacer las observaciones desde la fecha del depósito de los estatutos.

Practicado este requerimiento, se suspenderá la aplicación de las disposiciones impugnadas, sin perjuicio del derecho del sindicato para ocurrir, dentro del primero de los plazos antes señalados, al Juzgado del Trabajo correspondiente para que decida sobre la legalidad o ilegalidad de ellas. El Juzgado resolverá breve y sumariamente, y en única instancia, con la sola audiencia del Inspector del Trabajo;

b) Las violaciones graves de las disposiciones de este texto;

c) Las que señalen los estatutos, y

d) La reducción del número de afiliados durante seis meses consecutivos a una cantidad inferior a las señaladas en el artículo 1º.

La mayoría de los asociados o el Inspector Provincial del Trabajo podrán pedir la disolución del sindicato, por las causales señaladas en este artículo.

Conocerá de esta petición el Juzgado del Trabajo respectivo, en conformidad al procedimiento señalado en la letra A) del Párrafo II del Título I del Libro IV del Código del Trabajo (*).

Artículo 21º— La disolución de una federación, confederación o central, no producirá la de las organizaciones sindicales que la componen.

(*) **Ver Concordancias Nº 5**

II.—CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 22º— Las convenciones colectivas celebradas por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores agrícolas o por empleadores agrícolas individuales que tengan tal carácter, podrán hacerse extensivas total o parcialmente, por decreto supremo, a todos los trabajadores y empresas agrícolas, en determinadas regiones o zonas ecológicas o en todo el país.

Para los fines señalados en el inciso primero, el Director del Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de tales organizaciones agrícolas o empleadores agrícolas individuales más representativos de la actividad al nivel nacional, regional o zonal o ecológico, convocará a una Comisión Paritaria en el seno de la cual se realizará la negociación colectiva.

El Reglamento establecerá el criterio y el procedimiento para la determinación de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores agrícolas y, dado el caso de los empleadores agrícolas individuales más representativos, fijará las normas sobre convocación de la Comisión, su ámbito de actuación y las demás relacionadas con la aplicación del sistema, tales como las referentes a oposición y publicación.

Artículo 23º.— Dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento de las convenciones colectivas, la Dirección del Trabajo podrá ordenar, de oficio o a solicitud de parte interesada, la iniciación de negociaciones tendientes a la celebración de una nueva convención.

III.—CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 24º— Podrán crearse por decreto supremo Juntas Permanentes Especiales de Conciliación Agrícola para determinadas regiones o zonas ecológicas.

El Reglamento determinará, además, el domicilio de la Junta y su jurisdicción.

Los integrantes de las Juntas que representen a los trabajadores gozarán de la misma inamovilidad en sus empleos señalada en el artículo 8º para los directores sindicales.

Para ser miembro de la Junta se requiere: 1º Ser chileno; 2º Tener más de 18 años de edad; 3º Saber leer y escribir, y 4º No haber sido condenado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.

En lo demás, estas Juntas estarán sometidas a las disposiciones generales.

Artículo 25º— Las Juntas Especiales de Conciliación Agrícola podrán sesionar sin la presencia del Presidente representante del Estado, si lo estimaren más conducente al logro de sus finalidades.

Artículo 26º— El Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá reconocer el carácter de Juntas Especiales de Conciliación Agrícola a los organismos que, para similares fines, constituyen las organizaciones gremiales más representativas de trabajadores y empleadores, señalando en la misma resolución la forma y circunstancias en que se integrarán con un representante del Estado, para los fines señalados en los artículos 27º y 31º de esta ley, u otros que requieran su intervención.

Artículo 27º— En caso de empate en la Junta de Conciliación Agrícola o el organismo de conciliación sobre la legalidad o ilegalidad del conflicto, resolverá su Presidente sin ulterior recurso. Dicha resolución deberá ser fundada y expedirse dentro de un plazo de cinco días. El incumplimiento de esta obligación lo hará incurrir en falta grave para todos los efectos legales.

La legalidad o ilegalidad del pliego deberá plantearse en la primera reunión de la Junta o del organismo de conciliación, y a falta de acuerdo sobre el particular, resolverá el Presidente de la Junta, según la norma del inciso primero de este artículo.

Artículo 28º— Planteado un conflicto colectivo por la mayoría absoluta de los trabajadores del fundo, predio o empresa agrícola, quedarán sujetos al conflicto la totalidad de los trabajadores del fundo, predio o empresa agrícola respectivo, y la convención colectiva que en definitiva se suscriba, favorecerá a todos.

Artículo 29º— Los pliegos de peticiones en la agricultura deberán reunir únicamente los siguientes requisitos:

1.—Enunciación de las peticiones que se formulan;
2.—Trabajadores a que afectan;
3.—Constancia de haber sido aprobadas las peticiones por el 51% del personal a que afectan, y
4.—Fecha y firma de los concurrentes que supieren hacerlo y la impresión digital del o de los que no supieren firmar.

Artículo 30º— En el caso de conflictos que afecten a trabajadores que laboren en diversos departamentos o localidades del país, será competente para intervenir en los trámites de conciliación la Junta u organismos de conciliación con jurisdicción en el territorio en que está radicado el mayor número de trabajadores afectados por el conflicto. En caso de duda resolverá el Director del Trabajo.

Artículo 31º— Corresponderá al Presidente de la Junta emitir los informes fundados, designar uno o más representantes o delegados de la misma que deban asistir a la votación de la huelga, como asimismo ejercer la mediación o procurarla durante el período posterior a la conciliación y mientras no se haya resuelto el conflicto o designado interventor para tal efecto. El Inspector del Trabajo podrá prorrogar el período de conciliación por un plazo que no exceda de quince días, por una sola vez. En todo caso, las partes, de común acuerdo, podrán convenir una prórroga por el mismo término.

Artículo 32º— Fracasadas todas las gestiones de arreglo, los trabajadores podrán declarar la huelga siempre que, en votación secreta en la que participen a lo menos las dos terceras partes de los trabajadores en conflicto, se hubiere acordado la huelga por la mayoría absoluta de los asistentes.

La votación se recogerá en cada uno de los fundos, predios o empresas en que existan trabajadores comprometidos, cuando no fuere posible realizarla en el local del sindicato correspondiente. En todo caso deberá actuar como Ministro de Fe en esta diligencia, el delegado de la Junta, efectuándose un solo escrutinio una vez finalizada dicha votación.

Artículo 33º— Declarada la huelga, quedarán suspendidas las labores de la empresa o predio correspondiente al personal en conflicto. Se exceptúan las labores de imprescindible necesidad destinadas a la conservación de frutos, plantaciones y animales.

Deberá destinarse personal de emergencia a la realización de las labores de imprescindible necesidad a que se refiere el inciso anterior y corresponderá al Inspector del Trabajo fiscalizar que dicho personal se dedique exclusivamente a esas labores. Mientras dure la huelga, el empleador no podrá, en ningún caso, retirar del predio correspondiente al personal en conflicto, animales, maquinarias y productos, salvo los perecibles.

IV.—NORMAS GENERALES

Artículo 34º— El término "empleador" usado en esta ley, comprende a patrón y empleador y el término "trabajador" a obreros, empleados y trabajadores independientes.

Artículo 35º.— La infracción a las disposiciones de esta ley, que no tenga sanción especial, será penada, de oficio o a petición de parte por el Inspector del Trabajo competente, con multas de hasta diez sueldos vitales anuales, escala a) del departamento respectivo, a beneficio de la Dirección del Trabajo, para el Fondo de Educación y Extensión Sindical.

La aplicación, cobro y reclamo de estas multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Nº 14.972 (*).

Artículo 36º— Deróganse los Títulos IV y V del Libro III del Código del Trabajo.

El régimen sindical en la agricultura se regirá por las disposiciones generales contenidas en los Títulos I, II y III del Libro III del Código del Trabajo, en lo que no estén modificadas por la presente ley (*).

Los conflictos colectivos en la agricultura se regirán por las normas generales sobre conflictos colectivos, establecidas en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, en lo que no estén modificadas por esta ley, sea que del conflicto conozcan las Juntas Especiales a que se refieren los artículos 24º y 26º de este texto legal, o a las establecidas en el Código del Trabajo (*).

Artículo 37º— Las autoridades deberán recibir a los trabajadores y a sus asesores y a los empleados y a sus asesores, conjunta o separadamente. Son asesores, para estos efectos, los dirigentes del sindicato, federación o confederación respectivos y las personas que teniendo título universitario, técnico o de práctico, asesoren a dichos organismos.

Ante los Tribunales los trabajadores sólo podrán ser representados en la forma que señala la Ley Nº 4.409 y sus modificaciones (*).

Artículo 38º— Los contratos de trabajo de los trabajadores agrícolas y las modificaciones que en ellos se introduzcan serán firmados en triplicado, quedando una copia en poder del interesado, otra en la Inspección del Trabajo respectiva y una tercera en poder del empleador. Este deberá entregar la copia a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha en que se inicie la prestación de servicios en la empresa o predio respectivo, o se convenga la modificación del contrato.

(*) **Ver Concordancias N.os 6—7—8—9.**

Artículo 39º— Facúltase al Presidente de la República para refundir las normas de esta ley con las del Código del Trabajo, y para reglamentar sus disposiciones.

Artículo transitorio.— Los sindicatos agrícolas legalmente constituidos a la fecha en que empiece a regir la presente ley, deberán conformar sus estatutos a ella dentro del plazo de seis meses, contado desde su vigencia. El incumplimiento de esta disposición facultará para solicitar la disolución del sindicato en conformidad a lo dispuesto en el artículo 20º".

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

Santiago, veintiséis de Abril de mil novecientos sesenta y siete.— EDUARDO FREI MONTALVA.— William Thayer Arteaga.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.— Saluda a U.— Emiliano Caballero Zamora, Subsecretario del Trabajo.

Concordancias legales

CONCORDANCIA Nº 1

Concordancia del Artículo 5 de la ley, que menciona el Art. Nº 8 del Código de Procedimiento Civil

"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 en nombre de ellas con las facultades que expresa el inciso Nº 1, del artículo anterior, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la Sociedad o Corporación".

"El poder para litigar se entenderá conferido para todo el juicio en que se presente, y aun cuando no exprese las facultades que se conceden, autorizará al procurador para tomar parte, del mismo modo que podrá hacerlo el poderdante, en todos los trámites o incidencias del juicio y en todas las cuestiones que por vía de reconvención, se promuevan, hasta la ejecución completa de la sentencia definitiva, salvo lo dispuesto en el artículo 40 o salvo que la ley exija intervención personal de la parte misma. Las cláusulas en que nieguen o en que se limiten las facultades expresadas, son nulas. Podrá, asimismo, el procurador, delegar el poder obligando al mandante, a menos que se le haya negado esta facultad".

(Art. 4.—Toda persona que deba comparecer en juicio a su propio nombre o como representante legal de otra, debe hacerlo en la forma que determine la Ley Orgánica del Colegio de Abogados).

CONCORDANCIA Nº 2

Concordancia del Art. 7 de la Ley, que menciona el Art. 105 del Código Penal

"Sin esperar denuncia ni querella alguna, deberá el Juez competente instruir Sumario de oficio, siempre que, por co-

nocimiento personal, por avisos confidenciales, por notoriedad o por cualquier otro medio, llegare a su noticia, la perpetración de un crimen o simple delito de los que producen acción pública".

CONCORDANCIA Nº 3

NORMAS SOBRE CANDIDATOS, DIRECTORES DE SINDICATOS Y DELEGADOS DEL PERSONAL

Autorización judicial

Artículo 10.—Quienes, como los delegados del personal, directores sindicales y candidatos a esos cargos, gocen de inamovilidad, no podrán ser exonerados por el empleador sino con previa autorización del Juzgado, la que éste podrá conceder en los casos indicados en el artículo 2º de esta ley, con excepción de los números 1, 10 y 12.

En cualquier estado del juicio o como medida prejudicial, el Juez, excepcionalmente y por causa muy grave, podrá decretar la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Esta medida será susceptible de modificarse.

REINCORPORACION

Artículo 11.—Si el Juzgado no diere lugar a la exoneración de algún trabajador que se hallare en alguna de las situaciones previstas en el artículo 10º de esta ley, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones y el pago de las remuneraciones completas correspondientes al período de suspensión, así como también las indemnizaciones que procedieren de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 8º de esta ley.

Excepcionalmente, si las circunstancias lo aconsejaren, el Juzgado podrá autorizar la separación definitiva del trabajador, previo pago de las prestaciones establecidas en el inciso anterior y en los incisos segundo y tercero del artícu-

lo 8º de la presente ley, hasta la terminación del período de inamovilidad.

La negativa de parte del empleador a cumplir la sentencia que ordene la reincorporación del candidato, director sindical o del delegado del personal, será sancionada por el mismo Juez que dictó la sentencia, de oficio o a petición de parte, con multa de hasta cincuenta sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, la que podrá repetirse hasta el cumplimiento de la sentencia.

CONCORDANCIA Nº 4

El Art. Nº 14 de la Ley cita el Art. 467, del Código Penal

"No serán apelables las resoluciones que el Juez dicte en virtud de lo dispuesto en el artículo precedente: pero el tribunal podrá, al, rever la sentencia, mandar adelantar las diligencias que estimare incompletas, comisionando a uno de sus miembros o al Juez de primera instancia".

CONCORDANCIA Nº 5

CODIGO DEL TRABAJO — LIBRO IV - TITULO I

II.—Del procedimiento

A) Del procedimiento en general

ART. 517. (438). La demanda se interpondrá verbalmente o por escrito y deberá contener:

1º El nombre y apellido, profesión u oficio y domicilio del demandante y demandado;

2º La exposición clara y precisa de los hechos en que se funde;

3º La enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión del nombre y apellido, profesión u oficio y domicilio de los testigos y de si el intere-

sado los hará comparecer o pide que el juzgado los cite;

4º Las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

El Secretario pondrá cargo a la demanda al serle presentada y dará cueta de ella en la primera audiencia que celebre el Tribunal (2).

ART. 518. (439). Deducida la demanda el Tribunal citará a las partes para una audiencia no posterior al quinto día hábil después de proveída. La resolución respectiva fijará determinadamente la fecha del comparendo.

ART. 519. (440). La demanda será notificada al demandado por un empleado del mismo tribunal o por los carabineros, personalmente o por cédula, en el domicilio del demandado. Deberá entregarse copia de la demanda y de su proveído a cualquiera persona de dicho domicilio, si el demandado no fuere habido. Además, se dirigirá a éste, por secretaría, carta certificada. Si los demandados fueren varios, podrá notificárseles por aviso en un diario de la localidad y se les remitirá carta certificada por secretaría con el nombre del diario y día en que se hubiere publicado el aviso; de estas diligencias se dejará testimonio escrito en los autos.

La notificación de la resolución recaída en la demanda se hará al demandante por carta certificada.

ART. 520. (441). Las demás resoluciones se notificarán por carta certificada dirigida por el Secretario, a excepción de la sentencia definitiva cuya notificación se hará por cédula y por carta certificada.

La notificación de la sentencia definitiva se practicará por un empleado del tribunal o, por los carabineros.

ART. 521. (442). De toda notificación se dejará testimonio en el proceso.

ART. 522 (443). Si llegado el día de la audiencia el demandado no hubiere sido notificado, el Tribunal de oficio, dispondrá una nueva citación para una audiencia próxima, y deberá indicar determinadamente la fecha del comparendo. Esta resolución se notificará al demandante y al deman-

dado en la forma que determine el artículo 518.

ART. 523. (444). En la audiencia, una vez oída la contestación de la demanda, que será verbal, el Tribunal llamará a las partes al avenimiento. El Tribunal podrá disponer la comparencia personal y exclusiva de las partes en este comparendo, mientras dura la gestión de avenimiento.

El demandado indicará en esta audiencia su domicilio, para los efectos de las notificaciones posteriores.

Si el demandado no compareciere, se seguirá la causa en su rebeldía y se la recibirá a prueba sobre los hechos que fije el Tribunal.

ART. 524. (445). A esta audiencia deberán concurrir las partes con sus medios de prueba, lo que expresará el Tribunal en la citación, apercibiendo a las partes con proceder en rebeldía de la que no compareciere.

ART. 525. (446). Todas las excepciones deberán oponerse en el comparendo de contestación de la demanda y en él se oirá la respuesta de ellas.

El tribunal deberá fallarlas en la sentencia definitiva, pero podrá resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y de incompetencia.

Si las partes no estuvieren de acuerdo con el fallo de las excepciones de incompetencia y de falta de personería del demandante, harán constar en autos su disconformidad y podrán apelar de dicho fallo, un avez pronunciada la sentencia definitiva y dentro del plazo para epelar contra ésta.

En la audiencia el Juez deberá preguntar a las partes si se conforman con el fallo de las excepciones a que se refiere el inciso precedente y hará constar en el acta respectiva lo que las partes declaren al respecto.

ART. 526. (447). Si se produjere el avenimiento, se dejará testimonio de él en un acta firmada por el Juez y las partes, que tendrá fuerza de cosa juzgada.

Si el avenimiento fuere sólo parcial, se proseguirá el juicio en la parte en que no se hubiere producido acuerdo.

ART. 527. (448). Si no se produjere el avenimiento total

y no hubiere hechos que deban recibirse a prueba, el Tribunal fallará la causa en la misma audiencia o a más tardar, dentro de tercero día; si los hubiere, fijará los puntos sobre que deba recaer la prueba y recibirá inmediatamente la que ofrezcan las partes, si fuere procedente.

ART. 528. (449). Cuando las partes quieran presentar testigos, deberán indicar el nombre, profesión u oficio y domicilio de ellos en una lista que entregarán en secretaría antes de las doce del día anterior al de la audiencia.

El demandante no necesitará cumplir este requisito cuando lo contenga la demanda; pero podrá en esta oportunidad adicionar o corregir la lista.

Cada parte puede presentar hasta dos testigos por cada punto de prueba fijado por el juez y no se examinarán sino aquéllos que estuvieren comprendidos en la mencionada lista, salvo acuerdo expreso de las partes.

ART. 529. (450). El juez interrogará a los testigos bajo juramento acerca de los hechos que, a su juicio sean substanciales en la controversia, y acerca de los que indiquen las partes, si los estima pertinentes.

Las partes podrán, a su vez, contrainterrogar a los testigos.

ART. 530. (451). Las tachas a los testigos deberán oponerse antes de su examen; el tribunal las apreciará en conciencia al pronunciar sentencia definitiva.

ART. 531. (452). El Juez podrá fijar un plazo hasta de cinco días para el examen de los testigos que residan fuera del lugar de asiento del tribunal en caso de estimar necesarios sus dichos.

ART. 532. (453). Antes de la celebración del comparendo, las partes podrán pedir que sus testigos sean citados por el Tribunal. Si éste accediera a lo solicitado, podrá aplicar las medidas de apremio determinadas en el artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

ART. 533. (454). Cuando no alcanzare a rendirse toda la prueba en una sola audiencia, continuará el Tribunal re-

cibiéndola en los días hábiles más próximos que sea posible fijar, hasta concluir.

ART. 534. (455). De todo lo obrado en la audiencia se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas presentadas.

ART. 535. (456). Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo de la causa, el Juez solicitará de la respectiva Inspección del Trabajo que un inspector se constituya en el establecimiento afectado por el litigio. También podrá pedirlo a solicitud de cualquiera de las partes.

ART. 536. (457). La prueba documental podrá producirse en cualquier momento del juicio, siempre que se alegue excusa legítima, en concepto del Tribunal, por no haberse presentado en la audiencia y siempre que no se haya cerrado el proceso.

ART. 537. (458). El Tribunal podrá, para mejor resolver, decretar de oficio informes periciales o cualquiera otra medida encaminada a verificar los hechos controvertidos.

ART. 538. (459). En los juicios a que se refiere este Título, los Tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda.

ART. 539. (460). Terminado el comparendo de prueba o vencido el plazo a que se refiere el artículo 531, el Tribunal, de oficio, declarará cerrado el proceso y dictará sentencia dentro de quinto día, salvo en los juicios de empleados y de accidente del trabajo, en que dispondrá de diez días.

ART. 540. (461). La sentencia expresará:

1º El lugar y fecha en que se expida;

2º La designación de las partes litigantes;

3º La enunciación breve de las peticiones y de las alegaciones de las partes;

4º El análisis de la prueba rendida;

5º Los principios legados o de equidad en que se funde el fallo;

6º La decisión del asunto controvertido, y

7º La parte obligado al pago de las costas.

La sentencia será firmada por el Juez y autorizada por el Secretario, y deberá copiarse en el libro de sentencias y actas de avenimientos que llevará este último.

ART. 541. (462). En estos juicios las resoluciones que se dicten durante la substanciación del proceso son inapelables, excepto las que condenan o denieguen medidas precautorias y las que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

Tratándose de medidas precautorias, las apelaciones se concederán sólo en lo devolutivo.

ART. 542. (463). En cualquier estado de la causa el Tribunal podrá, a petición de parte, decretar medidas precautorias sobre bienes determinados.

ART. 543. (464). En los juicios sobre accidentes del trabajo, se litigará en papel simple.

ART. 544. ((465). En los juicios a que se refiere el artículo anterior, el juez puede ordenar, si encuentra fundamento plausible, que se dé al accidentado o beneficiario, durante la secuela de ellos, una pensión provisional que no exceda de la mitad del salario de que gozaba la víctima en el día del accidente, dentro de la limitación establecida en el artículo 265 de este texto.

El accidentado o beneficiario sólo está obligado a la devolución de la pensión provisional, en caso de que, vencido en el juicio, se declare que ha procedido de mala fe.

La sentencia contendrá un pronunciamiento expreso sobre este particular.

ART. 545. (466). En la sentencia se regulará el honorario que corresponda al abogado patrocinante del empleado u obrero, si éstos hubieren obtenido en el juicio. Esta regulación deberá primar sobre el convenio que hubiere celebrado

el abogado y la parte, cuando en él se hubiere estipulado un honorario superior.

ART. 546. (467). La sentencia contendrá pronunciamiento expreso sobre la facultad de percibir que se haya otorgado a un mandatario en el juicio. Para este efecto, el interesado allegará oportunamente los antecedentes necesarios.

ART. 547. (468). Los plazos de días que establece este párrafo se suspenden durante los días feriados.

CONCORDANCIA Nº 6

Concordancia con el Art. 35 de la Ley, que se refiere el artículo 2, de la Ley Nº 14972

"Las multas a que se refiere esta Ley se aplicarán administrativamente por los respectivos Inspectores o funcionarios que se determinen en el Reglamento correspondiente y además por Carabineros en los casos de infracción a la Ley Nº 11.999, (x) Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

La resolución que aplique la multa administrativa, será reclamada ante el Juez del Trabajo, dentro de los 15 días de notificada, por Carabineros, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juez del Trabajo.

Los Juzgados del Trabajo conocerán en única instancia de estas reclamaciones, breve y sumariante.

(x) La Ley 11.999 de 31 de Diciembre de 1955, autorizó a las Municipalidades para decretar el cerre obligatorio de los establecimientos comerciales minoristas los días Sábados, a las 13 horas, con excepción de los que expenden exclusivamente artículos alimenticios.

CODIGO DEL TRABAJO

Libro Tercero

DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

TITULO I

DE LA ORGANIZACION SINDICAL (1) (2).

ART. 365. (362). Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a las personas de ambos sexos, mayores de dieciocho años, que trabajen en una misma empresa o faena, o que ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual (3).

ART. 366. (363). Los sindicatos pueden ser de patrones, de empleados, de obreros, mixtos o de personas que ejerzan profesión u oficio independiente.

Los sindicatos son industriales o profesionales.

ART. 367. (364). Los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este Título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción y, por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entraban la disciplina y el orden en el trabajo.

---

(1) Véase el Decreto Nº 313, del Ministerio del Trabajo, de 30 de Abril de 1956, publicado en el D. Of. de 15 de Mayo del mismo año, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores del Cobre, el cual se inserta en el Apéndice de este Código.

(2) Véase el D.F.L. 184. del Ministerio de Hacienda, de 23 de Marzo de 1960, publicado en el D. Of. de 28 de mismo mes y año, que dispone que la concesión de personalidad jurídica, aprobación y reforma de los estatutos, la disolución de los sindicatos y la cancelación de su personalidad jurídica, se hará por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(3) Este Art. consta actualmente de un solo inciso, ya que los incisos 2 y 3 han sido derogados por el Art. 39 de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958.

ART. 368. (365). No podrán sindicarse ni pertenecer a sindicato alguno, los empleados u obreros que presten sus servicios al Estado, a las municipalidades o que pertenezcan a empresas fiscales (4).

ART. 369. (366). Las mujeres podrán intervenir en la administración y dirección de los sindicatos a que pertenezcan.

Las casadas no necesitarán, para este efecto y para afiliarse a los sindicatos, de la autorización marital.

ART. 370. (367). La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal; no podrá, en consecuencia, transferirse, transmitirse ni delegarse, por ningún motivo.

ART. 371. (368). Los sindicatos podrán adquirir y conservar la posesión de bienes de todas clases, o cualquier título.

ART. 372. (369). Los sindicatos podrán establecer, de acuerdo con las leyes pertinentes, cursos y escuelas primarias o profesionales, museos sociales, sociedades cooperativas de todo género, economatos o almacenes de consumo, oficinas de colocación y, en general, todos los servicios de cooperación, educación y previsión.

ART. 373. (370). Las cajas de socorros mutuos, de retiro y de seguros que se creen por los sindicatos, estarán sujetas a la autorización previa de la Dirección del Trabajo, que ejercerá la supervigilancia correspondiente por intermedio de los funcionarios de su dependencia.

ART. 374. (371). Se prohibe a los sindicatos ocuparse en objetivos distintos de los señalados en este Título y en sus estatutos y ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la de las industrias, tales como las garantizan la Constitución y las leyes.

ART. 375. (372). Las personas que deseen organizarse

---

(4) Este artículo consta actualmente de un solo inciso, ya que los incisos, 2 y 3 han sido derogados por el Art. 39 de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958. Véanse los Arts. 166 y 167 del Estatuto Administrativo, D.F.L. 338, del Ministerio de Hacienda, de 5 de Abril de 1960, publicado en el D. Of. de 6 del mismo mes y año.

sindicalmente deberán solicitar el concurso de los inspectores del trabajo.

ART. 376. (373). Los sindicatos, de cualquiera naturaleza que sean, serán dirigidos por un directorio compuesto de cinco personas que deberán reunir los requisitos siguientes:

1º Tener veintiún años de edad (1);

2º Ser chileno. Sin embargo, podrán ser miembros de los directorios de los sindicatos los extranjeros con más de dos años de residencia, cuyo cónyuge sea chileno, o que sean viudos de cónyuge chileno con hijos chilenos, y los extranjeros residentes por más de diez años en el país, sin tomar en cuenta las ausencias accidentales (2);

3º Saber leer y escribir;

4º No haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito.

5º Tener cédula de identidad personal;

6º Haber hecho el servicio militar obligatorio o haber sido eximido legalmente.

Tratándose de los directores de un sindicato industrial, se requerirá, además, tener como mínimo, un año de antigüedad en la empresa (3).

ART. 377. (374). Las funciones de directores de sindicatos serán gratuitas (1).

Sin embargo, los directores de los Sindicatos de Oficiales y Tripulantes de la Marina Mercante Nacional podrán percibir durante el ejercicio de su mandato, una asignación

---

(1) Este número fue substituido por el que aparece en el texto por el Art. 1º de la Ley Nº 8.502, de 31 de Agosto de 1946.

(2) Este número fue modificado en la forma que se expresa por el Art. 1º de la Ley Nº 5.405, de 14 de Febrero de 1934.

(3) El Art. 1º de la Ley 5.405, de 14 de Febrero de 1934, reemplazó en este inciso las palabras "seis meses" por "un año".

(1) Véanse los Arts. 8º y 11 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, Decreto Nº 313, del Miinisterio del Trabajo, de 30 de Abril de 1956, publicado en el D. Of. de 15 de Mayo del mismo año, insertado en el Apéndice de este Código, que autorizan a los directores sindicales para dedicar hasta 15 días en cada mes calendario a la atención de asuntos sindicales, remunerados por el sindicato, con derecho a viáticos y gastos de movilización.

de cargo del sindicato respectivo. Esta asignación no podrá ser superior, en su monto, a los sueldos, salarios, bonificaciones, asignaciones y otras prestaciones que el director hubiere debido percibir en el caso de trabajar efectivamente para la empresa y estará afecta a todas las imposiciones y descuentos sobre sueldos, salarios y demás remuneraciones del trabajador establecidas en las leyes.

La imposición correspondiente al naviero será de cargo del sindicato respectivo.

La asignación a que se refieren los incisos anteriores procederá sólo cuando el director no pueda trabajar en la empresa debido a las exigencias de la labor sindical.

La Inspección Provincial del Trabajo determinará el monto de la asignación, o solicitud de la mayoría de los miembros sindicados, y el número máximo de directores que en cada sindicato podrá acogerse a este beneficio, todo ello en conformidad al procedimiento que establezca el reglamento de la presente ley (2).

ART. 378. (375). Constituído el directorio provisional de sindicato, se dará cuenta por escrito de lo obrado, al inspector del trabajo correspondiente y al jefe de la empresa donde el sindicato se organice, si éste es industrial.

Si el sindicato es profesional, el aviso al jefe de la empresa será reemplazado por una publicación durante tres días consecutivos, en un diario de la localidad, y si en ésta no lo hubiere, en un periódico de la capital del departamento.

ART. 379. (376). Cumplidos los requisitos indicados en el artículo anterior, los directores de los sindicatos no podrán ser separados de la empresa, sino con acuerdo del juez del trabajo, el que lo otorgará en los casos indicados en el

(2) Los incisos 2º y siguientes fueron agregados por el Art. único de la Ley 14.628, de 16 de Septiembre de 1961.

artículo 9º de este texto, con excepción de los señalados en los Nos. 1º, 2º y 4º de dicho artículo. Esta inamovilidad regirá también para los candidatos a miembros del directorio provisional o definitivo, que hayan sido designados en asamblea preparatoria celebrada en el mes anterior a la elección. La lista deberá ser comunicada a los respectivos patrones y al inspector del trabajo de la localidad.

La garantía que este artículo acuerda se entenderá prorrogada hasta seis meses después de haber dejado el cargo de director, siempre que la cesación en él no hubiere sido motivada por censura u otra medida disciplinaria tomada por la asamblea del sindicato.

Tratándose de los directores de un sindicato profesional, avisado el inspector del trabajo respectivo, bastará la primera publicación de las establecidas en el inciso 2º del artículo anterior, para que gocen de la garantía que establece este artículo (1) (2) (3).

ART. 380. (377). Los sindicatos no podrán comparecer en juicio, sino cuando se trate de los intereses económicos comunes o generales de los asociados.

ART. 381. (378). La organización y funcionamiento de los sindicatos se regirán por los estatutos aprobados, en todo lo que no estuviese determinado en el presente Título y en su reglamento.

---

(1) Véase el Art. 52 de la Ley 6,811, de 3 de Mayo de 1941, Orgánica de la Caja Nacional de Ahorros, actualmente Banco del Estado de Chile, en virtud de lo dispuesto en el D.F.L. 126 del Ministerio de Hacienda, de 12 de Junio de 1953, publicado en el D. Of. de 24 de Julio del mismo año. Su actual Ley Orgánica es el D.F.L. 251, del Ministerio de Hacienda, de 30 de Marzo de 1960, publicado en el D. Of. de 4 de Abril de 1960.

(2) Véase el D.L. 99, de 25 de Junio de 1932, sobre designación de delegados de los sindicatos de Magallanes, modificado por la Ley 7.592, de 21 de Octubre de 1943.

(3) Véase el Art. 24 de la Ley 15.077, de 17 de Diciembre de 1962, que agrega un inc. al Art. 100 del D.F.L. 338, de 6 de Abril de 1960, Estatuto Administrativo y por el cual concede esta misma inamovilidad a los dirigentes nacionales de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales y de las Asociaciones de Funcionarios de los Servicios de la Administración Civil del Estado.

ART. 382. (379). Los sindicatos industriales y profesionales se considerarán legalmente constituídos una vez concedida la personalidad jurídica por el Presidente de la República. Para este efecto, deberán presentar una solicitud a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las formalidades que determine el reglamento.

La solicitud y documentación anexa estarán exentas de todo pago por impuesto o derechos arancelarios (4) (5).

ART. 383. (380). Todo sindicato, una vez obtenida su personalidad jurídica, deberá inscribirse en un Registro Nacional que llevará la Dirección del Trabajo.

Los sindicatos industriales y profesionales estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionar los antecedentes que se les soliciten, de acuerdo con lo que determine el reglamento.

Título II

DEL SINDICATO INDUSTRIAL

I.—De la constitución del sindicato industrial.

ART. 384. (381). Los obreros de cualquiera empresa de minas, salitrera, transporte, fábrica, manufacturas, talleres

---

(4) Véase la Ley 6,618, de 28 de Agosto de 1940, sobre privilegio de pobreza y franquicias tributarias que favorecen a los sindicatos, que se inserta en el Apéndice de este Código.

(5) Véase la nota 2 del epígrafe de este Título.

y demás empresas industriales o comerciales que registren más de veinticinco obreros, podrán constituir una asociación que tomará el nombre de sindicato industrial con la indicación de la empresa correspondiente.

ART. 385. (382). La organización del sindicato deberá ser acordada por el cincuenta y cinco por ciento a lo menos, del personal de la empresa, fábrica o industria, de acuerdo con las formalidades que determine el reglamento.

Obtenida la personalidad jurídica del sindicato, se considerarán sindicados todos los obreros de la empresa, fábrica o industria.

ART. 386. (383). Sólo se permitirán las reuniones o confederaciones de sindicatos industriales para fines de educación, asistencia, previsión y para el establecimiento de economatos y cooperativas.

II.—De las finalidades del sindicato industrial

ART. 387. (384). Son fines de los sindicatos industriales:

1º Celebrar con la empresa contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de estos contratos en favor de los obreros. La facultad de percibir los salarios estipulados corresponde directamente a los obreros.

2º Representar a los obreros en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los interesados:

3º Representar a los obreros en los conflictos colectivos y, especialmente, en las instancias de conciliación y arbitraje;

4º La organización de mutualidades complementarias de las leyes de previsión, economatos y almacenes de consumo, construcciones de policlínicas y mausoleos, seguro de cesantía y salas de actos y espectáculos (1);

(1) Véanse el Nº 3 del Art. 7 de la Ley 8,987, de 3 de Septiembre de 1948, y el Art. 39 de la Ley 12,927, de 6 de Agosto de 1958.

5º La instalación de escuelas industriales o profesionales y bibliotecas populares;

6º La organización de cooperativas. Sólo se permitirá la organización de cooperativas de producción, cuando se trate de producir artículos distintos de aquéllos que fabrique la empresa correspondiente;

7º En general, atender a los fines culturales, de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados y que se determinen en los estatutos.

ART. 388. (385). En ningún caso podrán invertirse los fondos del sindicato en fines de resistencia o en cualquiera otra actividad que directa o indirectamente dañe los intereses de la empresa industrial a que el sindicato pertenece.

ART. 389. (386). Los sindicatos podrán registrar marcas de fábrica o de comercio y señalar, con ellas, las mercaderías que fabrique la empresa, siempre que para ello cuenten con la autorización escrita del empresario.

III.—Del directorio del sindicato industrial

ART. 390. (387). Obtenida la personalidad jurídica, los obreros procederán a elegir el directorio definitivo del sindicato por voto acumulativo, en asamblea de los asociados. La votación será secreta.

Los obreros que hayan cumplido tres o más años de servicios consecutivos en la empresa tendrán derecho a dos votos.

ART. 391. (388). El directorio elegirá de entre sus miembros y por mayoría de votos, un presidente y un secretario-tesorero.

Las vacancias que se produzcan en el directorio se llenarán con las formalidades que establezca el reglamento.

ART. 392. (389). El directorio se renovará anualmente en asamblea especial que se verificará con las formalidades que establezca el reglamento.

IV.—Del patrimonio del sindicato

ART. 393. (390). El patrimonio del sindicato se compondrá:

1º De las erogaciones que la asamblea imponga a sus asociados con arreglo a los estatutos. Los acuerdos que establezcan erogaciones o cuotas permanentes para los sindicatos deberán ponerse inmediatamente en conocimiento del respectivo inspector del trabajo.

2º De las erogaciones voluntarias que en su favor hicieren la empresa, los obreros o terceros y de las asignaciones por causa de muerte;

3º De los fondos que deben ingresar al sindicato por concepto de participación en las utilidades de la empresa respectiva;

4º Del producto de los bienes del sindicato, y

5º De las multas que se apliquen a los asociados en conformidad a los estatutos.

ART. 394. (391). Cuando el sindicato lo solicite, el patrón deberá descontar en sus planillas de pago las cuotas ordinarias que establezcan los estatutos y reglamentos de aquél.

El total del dinero descontado por este concepto será entregado al presidente y al tesorero en la forma que indique el reglamento.

ART. 395. (392). Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en la sucursal del Banco del Estado (1) más próxima al centro de los trabajos de la respectiva empresa. Responderán solidariamente del cumplimiento de esta obligación los miembros del directorio.

La cuenta se abrirá a nombre del sindicato.

No podrá mantenerse en la caja del sindicato una suma

---

(1) La actual denominación de esta institución fue establecida por el D.F.L. 126, del Ministerio de Hacienda, de 12 de Junio de 1953, publicado en el D. Of. de 24 de Julio del mismo año.

superior a quinientos pesos en dinero efectivo.

ART. 396. (393). (1).

ART. 397. (394). Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, corresponde al sindicato, por intermedio del directorio, la administración de todos los fondos que forman el patrimonio de la asociación.

Los directores responderán de la culpa leve en el ejercicio de la administración y serán solidariamente responsables, sin perjuicio de la responsabilidad criminal, en su caso (2).

ART. 398. (395). El presidente y el tesorero, obrando de común acuerdo, podrán girar sobre los fondos depositados, previa aprobación de la asamblea o del directorio, según lo determine el reglamento.

En el acta correspondiente se dejará testimonio de la cantidad autorizada y del objeto del gasto.

ART. 399. (396). Para la inversión de sumas mayores de dos mil pesos, deberá obtenerse la autorización del inspector del trabajo de la localidad.

ART. 400. (397). El movimiento de los fondos se dará a conocer por medio de estados que se fijarán mensualmente en lugar visible del establecimiento y estará sujeto a las medidas de fiscalización y de tesorería que exijan los reglamentos de la asociación.

El balance de caja deberá efectuarse semestralmente y se enviará copia de él a la inspección del trabajo respectiva.

ART. 401. (398). Los fondos del sindicato no pertenecen a los obreros que lo componen ni a la empresa en que trabajan: son del dominio de la asociación, aunque cambie su personal.

ART. 402. (399). Si se extinguiere la empresa, o si por causa de carácter permanente, como cambio de giro o restricción de la producción, sólo diere trabajo durante seis me-

---

(1) Este Art. fue derogado por el Art. 39 de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958.

(2) Este Art. consta solamente de dos incisos, ya que el 3º fue derogado por el Art. 39 de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958.

ses a un número inferior a veinticinco obreros, se liquidará el sindicato y sus fondos se destinarán al objeto que los estatutos señalen. A falta de esta determinación, pasarán al sindicato que elija el Presidente de la República, quien preferirá a los sindicatos de la misma clase de industria de la asociación fenecida, y de entre éstos, a los de la localidad o departamento en que dicho sindicato hubiere tenido su domicilio.

La regla del inciso 1º del artículo 23 será aplicada al caso del sindicato industrial que, a la fecha de su disolución, tuviere obligaciones pendientes de cualquier orden contraídas durante su existencia legal.

ART. 403. (400). La regla del artículo precedente se aplicará también a los demás casos de liquidación del sindicato.

ART.404. (401). Los capitales afectos a servicios de mutualidad y previsión de los sindicatos serán inembargables, salvo cuando se trate de hacer efectivas las prestaciones correspondientes.

V.—De la participación en las utilidades

ART. 405. (402). Las empresas comprendidas en este Título, que percibieren utilidades en las condiciones previstas en el artículo 406, dedicarán una cantidad no inferior al diez por ciento de la utilidad líquida de cada año a participar a sus obreros (1).

La participación no será superior, en ningún caso, al seis por ciento de los salarios de lo sobreros pertenecientes al sindicato, que se les hubieren pagado durante el año (2).

---

(1) Véase el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, Decreto Nº 313, del Ministerio del Trabajo, de 30 de Abril de 1956, publicado en el D. Of. de 15 de Mayo del mismo año, que se inserta en el Apéndice de este Código y que establece una forma distinta de participación en las utilidades para el Sindicato Unico de la Gran Minería del Cobre.

(2) Véase el Art. 19 de la Ley 12.033, de 20 de Agosto de 1956, texto definitivo de la Ley 5 350, que creó la Corporación de Ventas de Salitre y Yodo, que da derecho a la participación en las utilidades a los obreros aún cuando no estén sindicados.

La participación anterior no tendrá efecto en las empresas organizadas como sociedades anónimas, que destinen el equivalente a un seis por ciento del capital pagado, a acciones de trabajo que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva.

La empresa que por su giro principal exploten servicios de utilidad pública mediante concesiones o contratos con el Fisco o las municipalidades, que estén sujetas al cobro de tarifas por dichos servicios y que tengan actualmente un capital pagado superior a ochenta millones de pesos, estarán obligadas a pagar a sus obreros, en todo caso, la bonificación indicada en el inciso 2º. Esta participación será percibida directamente por los obreros (3) (4).

ART. 406. (403). Para los efectos de establecer la utilidad líquida, se estará a lo dispuesto en los artículos 150 y 151.

ART. 407. (404). Para que un sindicato tenga derecho a participación en las utilidades de la empresa, será necesario que hubiere obtenido personalidad jurídica y que haya transcurrido un año completo contado desde la fecha del acta de su constitución.

ART. 408. (405). De los fondos de participación, la mitad será entregada al sindicato para que la aplique a los fines señalados en este Título; la otra mitad será distribuída por la empresa, a prorrata de los salarios y de los días trabajados, entre los obreros del sindicato que hayan asistido a su trabajo el setenta por ciento, a lo menos, de los días hábiles o de los trabajados efectivamente por la empresa en el año anterior.

ART. 409. (406). La cuota correspondiente a los obreros

---

(3) Este último inciso fue agregado por el Art. 2º de la Ley Nº 6.939, de 26 de Mayo de 1941.

(4) Véase el Art. 107 de la Ley Nº 15.575, de 15 de Mayo de 1964, que dispone que las explotaciones mineras e industrias que se establezcan en las provincias de Tarapacá y Antofagasta, sujetas a las condiciones que señala, deberán repartir, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, entre sus empleados y obreros, a prorrata de sus emolumentos, una participación ascendente al 10% de sus utilidades.

será entregada directamente por la gerencia o administración de la empresa, en la misma forma en que ella efectúa los pagos al personal.

Título III

DEL SINDICATO PROFESIONAL (1)

ART. 410. (407). Son sindicatos profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados.

ART. 411. (408). Los sindicatos profesionales deberán ser formados por un mínimo de veinticinco personas, entre las cuales se elegirá un directorio de cinco miembros en la forma que determine el reglamento.

ART. 412. (409). Los sindicatos profesionales tendrán las siguientes facultades:

1º Celebrar contratos colectivos de trabajo;

2º Representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, y

3º Representar los intereses económicos comunes a la profesión o profesiones de los asociados.

ART. 413. (410). Toda persona que deje de trabajar por más de seis meses en la industria que constituye la base profesional del sindicato, cesará de pertenecer a éste y no tendrá ingerencia alguna en él.

ART. 414. Los sindicatos profesionales que tengan por base un mismo oficio o profesión, podrán constituir uniones o confederaciones para el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes.

Estas uniones o confederaciones deberán obtener la per-

(1) Véase el Art. 13 de la Ley 8,032, de 26 de Diciembre de 1944, que se inserta en el Apéndice de este Código.

sonalidad jurídica en la forma y condiciones establecidas para los sindicatos profesionales que las constituyen, y tendrá los mismos derechos de éstos; pero no podrán asumir la representación de los sindicatos adheridos mientras no obtengan la citada personalidad jurídica.

ART. 415. (412). La disolución de los sindicatos y de sus uniones o confederaciones, podrá ser decretada por el Presidente de la República.

1º Cuando se compruebe la violación de las disposiciones de este Título, de los reglamentos de él o de los estatutos;

2º Cuando el número de socios quede reducido a una cifra inferior a veinticinco, y

3º Cuando se hayan mantenido en receso durante un período mayor de un año.

La disolución que afectare a una unión o confederación, no producirá la de los sindicatos de que se componía, a menos que así lo establezca expresamente el decreto respectivo.

ART. 416. (413). El decreto que declare la disolución de la asociación profesional nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados por los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Las asociaciones profesionales, después de su disolución, se reputarán existentes para su liquidación.

Todo documento proveniente de una asociación profesional disuelta, deberá indicar que está en liquidación.

Las reglas de los dos incisos precedentes son aplicables al sindicato industrial.

ART. 417. (414). Son aplicable a los sindicatos profesionales, en lo que sean compatible con su naturaleza, además de las disposiciones generales contenidas en el Título I de este Libro, los artículos 387, 388, 389, 391, 392, 395, 398, 400, 401, 402, 403 y 404 del Título de los sindicatos industriales.

Las funciones que el artículo 402 encomiendan a la Dirección del Trabajo, corresponderán al liquidador en el caso de disolución de un sindicato profesional.

Título II

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS (5)

I.—De la delegación de obreros

ART. 589. (510). En toda empresa, establecimiento o faena que registre más de diez obreros o empleados, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patrones o empleadores, ya de parte de los obreros o empleados, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en el presente Título.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en el caso de empresas, establecimientos o faenas con diez o menos obreros o empleados, se aplicarán también obligatoriamente los procedimientos de conciliación cuando el conflicto afecte a varios establecimientos de una misma rama industrial o a industrias similares o conexas dentro de una misma comuna (1).

ART. 590. (511). Cuando en las empresas a que se refiere el artículo anterior, se produzca una cuestión susceptible de provocar un conflicto de orden colectivo, que afecte total o parcialmente al personal, o cuando de hecho se hubiere producido un conflicto de esta naturaleza, los obreros o empleados interesados deberán constituir una delegación de cinco miembros, que se acercará al jefe del establecimiento o a la persona que represente los intereses patronales, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada.

ART. 591. (512). No podrán ser elegidos delegados, sino los obreros o empleados mayores de veinticinco años, de uno

(5) Véase el Título V del Libro III de este Código, relativo a los procedimientos de conciliación y arbitraje en la agricultura y el Estatuto de los Trabajadores del Cobre.

(1) El inciso 2º de este artículo fue agregado por la letra C) del Art. 27 de la Ley Nº 7.747, de 24 de Diciembre de 1943.

u otro sexo, ocupados desde un año antes en la empresa (2).

ART. 592. (513). Todo jefe, apoderado o administrador deberá recibir a los delegados dentro de las veinticuatro horas que sigan a la petición que les hagan los obreros o empleados.

La petición deberá hacerse siempre por escrito.

ART. 593. (514). Si el jefe del establecimiento o la persona a quien le corresponda recibir en su nombre a los delegados, no pudiere resolver inmediatamente sobre la petición hecha, no podrá retardar su respuesta por más de cinco días, a menos que se fije un plazo más largo de acuerdo con los delegados.

ART. 594. (515). En la delegación de que tratan los artículos precedentes, los empleados estarán representados por el delegado de que habla el artículo 155.

ART. 595. (516). De común acuerdo entre el patrón o empleador, administrador o gerente de la empresa y su personal de obreros y empleados, podrán nombrar delegados permanentes.

ART. 596. (517). Desde el momento en que se plantea un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido, desahuciado ni despedido, sino a virtud de causa legítima previamente calificada por el juez del trabajo competente.

Serán causas legítimas:

1º El atentado contra los bienes o propiedades de la empresa;

2º Las enumeradas en el artículo 9º, con excepción de los números 1º, 2º, 3º y 4º tratándose de obreros; y las enumeradas en el artículo 164, con excepción del número 9º, tratándose de empleados;

3º La terminación de la empresa, negocio o industria en que el obrero o empleado trabaje;

---

(2) El Art. 1º de la Ley Nº 5.405, de 14 de Febrero de 1934, reemplazó en este artículo las palabras "seis meses", por "un año".

4º La conclusión de la clase de labor, trabajo o servicio para el cual el obrero o empleado fue contratado; siempre que no exista en la empresa o faena otra clase de trabajo similar (1).

II.—De las juntas permanentes de conciliación

ART. 597. (518). La conciliación será obligatoria.

ART. 598. (519). En cada departamento habrá una junta permanente de conciliación, que conocerá de los conflictos colectivos que se susciten en él.

ART. 599. (520). Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, podrán crearse juntas permanentes especiales para determinadas industrias, creación que se hará en virtud de un decreto que determinará el domicilio de la junta, su jurisdicción y las reglas a que se sujetará la elección de sus miembros.

En lo demás, estas juntas estarán sometidas a las disposiciones generales de este Título.

ART. 600. (521). Cada junta de conciliación se compondrá de seis miembros, tres de los cuales actuarán en representación de los patrones, dos en representación de los obreros y uno en representación de los empleados.

ART. 601. (522). La junta funcionará en la capital del departamento y será presidida por el inspector del trabajo de superior categoría del mismo, que no tendrá derecho a voto.

No obstante, el Director del Trabajo podrá designar con carácter definitivo o transitorio a otro funcionario del ramo para que presida la junta (2).

ART. 602. (523). Para la designación de los miembros de la junta, en el mes de diciembre de cada año, cada uno

---

(1) Este artículo fue reemplazado por el que aparece en el texto por la letra D) del Art. 27 de la Ley 7.747, de 24 de Diciembre de 1943.

(2) Este inciso fue agregado por el Art. 1º de la Ley Nº 5.405, de 14 de Febrero de 1934.

de los sindicatos del departamento presentará al gobernador una lista de tres personas, con indicación de sus nombres profesiones u oficios, domicilios, del establecimiento en que trabajen o de que son dueños y de su edad.

Las asociaciones de patrones o empleadores con personalidad jurídica tendrán derecho a presentar listas en igualdad de condiciones que los sindicatos patronales (3).

ART. 603. (524). Las juntas permanentes de conciliación se generarán por sorteo ante el gobernador respectivo, a base de las listas de que habla el artículo precedente, y a falta de ellas, por designación que hará directamente el gobernador y durarán un año en sus funciones.

Un reglamento determinará las normas sobre el particular.

ART. 604. (525). Si no hubiere inspector del trabajo en el departamento el gobernador designará a la persona encargada de presidir la junta de conciliación.

Las juntas permanentes deberán funcionar con la asistencia de todos sus miembros.

No obstante, en segunda citación, podrán sesionar con la concurrencia de dos de sus miembros y el presidente. En tercera citación, la junta funcionará con el que asista, siempre que concurra el presidente; si asistiere únicamente el presidente, éste asumirá por sí solo las funciones y facultades de la junta.

Los representantes de los patrones, de los empleados o de los obreros, que no asistieren a las sesiones de las juntas, sin causa justificada, a juicio del presidente de las mismas, podrán ser eliminados del tribunal a la segunda inasistencia, y pasará a actuar en propiedad el reemplazante correspondiente.

Los representantes que hayan sido sancionados con la medida anterior, no podrán figurar, dentro del año siguiente

---

(3) Este inciso fue reemplazado por el que aparece en el texto por la Ley Nº 10.391, de 30 de Agosto de 1952.

de la resolución respectiva, ratificada por el Ministerio del Trabajo en ninguna designación gubernativa o administrativa que tenga el carácter de representación de los patrones, empleados u obreros.

La Dirección del Trabajo dará oportuna cuenta de todas las circunstancias y medidas anteriores al Ministerio del ramo (1).

ART. 605. (526). Para ser miembro de la junta se requiere:

1º Ser chileno;

2º Tener más de veinticinco años de edad;

3º Saber leer y escribir;

4º Haber residido seis meses, a lo menos, en el departamento, y

5º No haber sido condenado ni estar actualmente procesado por crimen o simple delito.

ART. 606. (527). Las personas designadas miembros de las juntas permanentes de conciliación no podrán excusarse de aceptar el cargo sino a virtud de causa legítima, calificada por el gobernador.

Estas juntas funcionarán fuera de las horas ordinarias de trabajo.

ART. 607. (528). La junta deberá reunirse cada vez que sea convocada por su presidente, y en todo caso, siempre que se produzca una huelga o cierre de fábrica dentro de su distrito jurisdiccional.

Actuará como secretario de la junta el que lo sea del juzgado del trabajo del departamento respectivo.

En el departamento de Santiago habrá un funcionario que actuará como secretario y archivero de la junta (2).

ART. 608. (529). Los representantes obreros o empleados ante las juntas, no podrán ser removidos de sus puestos en

---

(1) Los incisos 3º, 4º, 5º y 6º de este artículo, fueron agregados por la letra E) del Art. 27 de la Ley Nº 7.747, de 24 de Diciembre de 1943.

(2) El inc. 2º de este Art. fue agregado por el Art. 1º de la Ley Nº 6.235, de 2 de Septiembre de 1938.

las empresas, establecimientos o faenas en que trabajen, sino a virtud de causa justificada de suficiente por el respectivo juez del trabajo.

Esta inamovilidad subsistirá hasta seis meses después de la cesación en el cargo de delegado.

III.—Del procedimiento de conciliación

ART. 609. (530). Dentro de las cuarenta y ocho horas de suscitado el conflicto, la junta de conciliación obligará a ambas partes a someterlo a su conocimiento, bajo apercibimiento de las sanciones establecidas en el artículo 636.

El presidente de la junta determinará la forma y condide personas encargadas de representarlos. Deberá, asimismo, asegurar la debida representación a las distintas categorías profesionales.

Los patrones o empleadores o sus representantes legales concurrirán personalmente, y sólo en caso de impedimento legítimo y justificado podrán hacerse representar por mandatarios.

El procedimiento de conciliación tendrá una duración máxima de 15 días, contados desde la fecha fijada para la primera audiencia a que cite a junta. Expirado ese plazo, el presidente declarará terminado el procedimiento con el mérito de un certificado del secretario.

Si los obreros o empleados afectados por el conflicto no comparecieren, por sí o por su representante, dentro del plazo indicado en este artículo, el presidente declarará terminado el conflicto y ordenará archivar los antecedentes, previa certificación del secretario.

Producido el avenimiento, el acuerdo correspondiente podrá pactarse hasta por dos años, siempre que contenga una cláusula en virtud de la cual se disponga la adaptación auto-

mática de "las remuneraciones en proporción al costo de la vida" (1) (2).

ART. 610. (531). Los representantes de las partes deberán pertenecer a la empresa, establecimiento o faena afectados por la divergencia, y se entenderá que sus facultades se extienden a todas las cuestiones comprendidas en el conflicto y que incluyen la de aceptar y firmar el acuerdo a que se llegue.

ART. 611. (532). En primer término, la junta oirá separadamente a los patrones o empleadores y a los obreros o empleados. En seguida y después de las deliberaciones necesarias, se empeñará en obtener la conciliación, para lo cual celebrará sesiones con la concurrencia de ambas partes o de sus representantes, cuando procediere esta representación.

ART. 612. (533). Las juntas permanentes podrán delegar en dos o más de sus miembros el examen y comprobación de las circunstancias de hecho y de derecho, que hubieren dado origen al conflicto sujeto a su conocimiento, especialmente cuando se tratare de hechos acaecidos en algún punto del territorio de su jurisdicción, apartado del lugar de asiento de la junta.

ART. 613. (534). Producido el acuerdo entre las partes, se dejará testimonio de él en el acta que se levantará en la misma sesión, firmada por los miembros de la junta, por las partes o sus representantes y por el secretario.

ART. 614. (535). Una vez agotados los medios sugeridos para la conciliación, si las partes no recurrieren al arbitraje, la junta expedirá un informe fundado que contendrá la enunciación de las causas del conflicto, un extracto de las delibe-

---

(1) Los incisos 4º, 5º y 6º de este artículo fueron agregados por la letra F) del Art. 27 de la Ley Nº 7.747, de 24 de Diciembre de 1943.

(2) Véase el Art. 22 de la Ley 12.006, de 23 de Enero de 1956, que derogó a contar del 31 de Diciembre del mismo año, toda disposición que establezca cualquier sistema de reajuste legal y obligatorio de sueldos, salarios y pensiones.

raciones y las obligaciones que, a juicio de la junta, correspondan a cada una de las partes, respecto de los distintos puntos controvertidos.

Este informe se expedirá, en todo caso, cuando se declare la huelga o el cierre de fábrica.

En dicho informe se establecerá, además, algunos de los hechos siguientes:

1º Que el arbitraje insinuado por el presidente de la junta ha sido rechazado por ambas partes;

2º Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, ha sido rechazado por la otra.

A este informe se dará la mayor publicidad posible.

ART. 615. (536). Para los efectos de este párrafo, se entiende por cierre de fábrica o "lock-out", todo paro forzoso de los obreros o empleados de una empresa, establecimiento o faena, provocado por la suspensión de las labores por orden del patrón o empleador.

ART. 616. (537). Toda vez que, después de terminada la conciliación con el avenimiento de las partes, una de éstas rehuyere el cumplimiento exacto de lo convenido, el presidente de la junta ordenará, a petición de cualquiera de los interesados, y en su defecto, a solicitud de la respectiva inspección del trabajo, la publicación de un informe que contenga la enunciación de las causas del conflicto, un extracto del desarrollo de las gestiones de avenimiento, el texto completo del acuerdo celebrado por los interesados, la indicación de la parte que lo ha infringido, el punto o puntos de acuerdo que hubiere sido materia de la infracción y los motivos de ésta.

Al expresado informe se le dará la mayor publicidad posible.

IV.—Del procedimiento del arbitraje

ART. 617. (538). Una vez fracasada definitivamente, en todo o en parte, la conciliación, las partes pueden, de común acuerdo, someter la decisión del conflicto al arbitraje.

A falta de iniciativa de las partes, la proposición de arbitraje se hará por el presidente de la junta permanente de conciliación.

Si, ofrecido el arbitraje, no fuere aceptado por el empleador o patrón, los mejoramientos que en definitiva acuerden las partes o que se determinen por sentencia arbitral, tendrán efecto retroactivo desde la fecha en que se hubiere formulado la proposición de arbitraje rechazada por el patrón. A la inversa, si la negativa proviniere de los obreros o empleados, dichos mejoramientos no podrán computarse sino a contar de la fecha en que se firme el avenimiento, se expida el fallo arbitral, o la fecha que fije el tribunal (1).

ART. 618. (539). Para que el tribunal arbitral pueda entrar a conocer del conflicto, es menester que previamente se haya reanudado el trabajo en los casos de haber estado suspendidas las faenas por causa de huelga o cierre de fábrica.

ART. 619. (540). El tribunal arbitral será formado por uno o tres árbitros, según lo resuelvan las partes.

Cuando no hubiere acuerdo, se elegirán tres.

ART. 620. (541). El árbitro o árbitros serán designados de común acuerdo entre las partes interesadas.

Si no se llegare a producir acuerdo para la designación de todos o algunos de los árbitros, corresponderá hacerla, a solicitud de cualquiera de las partes, al Ministerio del Trabajo, respecto del árbitro o árbitros, en cuyo nombramiento no hubieren convenido las partes interesadas.

El Ministerio del Trabajo podrá delegar en el intendente o gobernador respectivo la facultad que le acuerda el inciso anterior.

ART. 621. (542). El tribunal arbitral funcionará con la asistencia de todos sus miembros.

Si faltare alguno de ellos, por enfermedad u otra causa que la imposibilitare por más de dos días para el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo, dentro de las vein-

---

(1) El inc. 3º de este Art. fue agregado por la letra G) del Art. 27 de la Ley Nº 7.747, de 24 de Diciembre de 1943.

ticuatro horas siguientes a la expiración de dicho plazo.

Corresponderá elegir al reemplazante a la autoridad o personas que hubieren hecho la designación del árbitro o árbitros propietarios, de acuerdo con lo prescrito en el artículo anterior.

ART. 622. (543). No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el tribunal funcionará con sólo los que asistan después de efectuados tres reemplazos, en cualquier espacio de tiempo comprendido dentro del plazo que el artículo 624 señala al tribunal para la dictación del fallo.

ART. 623. (544). Los árbitros pueden proceder a las investigaciones que juzguen convenientes para aclarar los puntos controvertidos, y hacer las visitas necesarias a los locales de trabajo; podrán, asimismo, hacerse asesorar de los inspectores del trabajo, o bien, por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución. Deberán, en todo caso, oír a los miembros de la junta de conciliación que hubieren conocido de la controversia pendiente.

ART. 624. (545). La sentencia arbitral se expedirá, en el caso de pluralidad de árbitros, por mayoría de votos.

El fallo deberá ser expedido dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya acordado la constitución del arbitraje.

Sin embargo, este plazo podrá prolongarlo el tribunal hasta por treinta días. De esta prórroga dará cuenta al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A la sentencia arbitral se dará la mayor publicidad.

ART. 625. (546). La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el que no podrá ser inferior a seis meses.

ART. 626. (547). En los casos de huelga o cierre de fábricas, en empresas o servicios cuya paralización pusiere en peligro inmediato la salud o la vida económico-social de la población, el gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma que lo exijan los intereses generales, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida.

En los casos del inciso anterior, la contratación del personal necesario no podrá hacerse en condiciones inferiores a las fijadas por el informe de la junta permanente de conciliación (1).

V.—De la intervención de los sindicatos en los conflictos del trabajo (2).

ART. 627. (548). Fracasadas todas las gestiones de arreglo, el sindicato podrá declarar la huelga siempre que concurran las circunstancias siguientes:

1º Vencimiento del plazo para la denuncia del contrato colectivo, si lo hay;

2º Que en votación secreta, en la que participen las dos terceras partes de los miembros del sindicato, a lo menos, se hubiere acordado la huelga por la mayoría absoluta de los votantes, y

3º Comprobación de haberse llenado las solemnidades y circunstancias exigidas por este párrafo, por medio de un delegado o representante que la respectiva junta permanente de conciliación designará con dos días de anticipación, a lo menos, a la votación.

La omisión de cualquiera de estas formalidades acarreará la nulidad absoluta del pronunciamiento.

ART. 628. (549). Para que el sindicato patronal pueda declarar el cierre de fábrica, es menester que, después de agotados todos los procedimientos de arreglo y en reunión del sindicato en asamblea general, con asistencia de las dos terceras partes de sus miembros, a lo menos, concurran en la

(1) Véase el Art. 38 de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958, que establece la reanudación de faenas en determinadas actividades, que se inserta en el Apéndice del Código Penal.

(2) Véase el Título IV de la Ley 12.927, de 6 de Agosto de 1958, sobre Seguridad del Estado, que se inserta en el Apéndice del Código Penal.

adopción de esa medida los votos de la mayoría absoluta de los presentes.

Es aplicable a este artículo lo dispuesto en los números 1º y 3º e inciso final del artículo anterior.

ART. 629. (550). Ningún patrón o empleador podrá cerrar su fábrica o industria antes de haber acreditado ante la junta permanente de conciliación que corresponda o ante el representante que ésta designe, estar vencido el plazo para la denuncia del contrato colectivo, si lo hay y haber agotado por su parte, todos los procedimientos de arreglo para poner fin a la divergencia, incluso el rechazo, por los obreros o empleados, de la proposición de arbitraje hecha o aceptada por él.

ART. 630. (551). Declarada la huelga, se procederá a elegir un comité huelguista encargado de dar cuenta a los asociados del desarrollo del movimiento, atender a sus necesidades y servir de intermediario entre los patrones o empleadores y el personal en huelga, en caso de que no se hayan elegido delegados especiales con este último objeto.

Le corresponde, por último, a este comité citar a la asamblea general para poner fin a la huelga.

ART. 641. (552). El comité huelguista se compondrá de cinco miembros del sindicato que deberán reunir los requisitos exigidos en el artículo 376.

ART. 632. (553). La suspensión del trabajo sólo puede ser acordada por cada sindicato.

En consecuencia, no pueden declarar huelgas las federaciones de sindicatos, sino los sindicatos mismos.

ART. 633. (554). El abandono del trabajo por alguno o algunos de los obreros o empleados pertenecientes a determinado sindicato, sin haber cumplido las formalidades legales y reglamentarias, hará responsable al respectivo sindicato por los daños y perjuicios que se ocasionen, a menos que éste adopte medidas disciplinarias contra los que hubieren abandonado el trabajo.

VI.—De los delitos contra la libertad de trabajo

ART. 634. (555). Son delitos contra la libertad de trabajo:

1º La presión por medio de amenaza ejercida sobre el obrero o empleado por el patrón o empleador o sindicato patronal, o por el sindicato o federación a que pertenezca el obrero o empleado:

2º Todo acto que impida a los obreros o empleados concurrir a las faenas, cuando se trate de suspensión del trabajo que no haya sido declarada legalmente, y

3º Todo acto que tienda a destruir o destruya los materiales, instrumentos o productos del trabajo o mercaderías, disminuya su valor o cause deterioros a los mismos.

ART. 635. (556). Los delitos contra la libertad de trabajo serán castigados con prisión de uno a sesenta días, cuando no importen, según las leyes, delitos a que corresponda pena mayor.

La pena de prisión será inconmutable.

Corresponderá especialmente a los agentes de la autoridad y a los interesados mismos denunciar los delitos contra la libertad de trabajo ante el juzgado del crimen correspondiente.

VII.—De las sanciones (1)

ART. 636. (557). La negativa de cualquiera de las partes para someter el conflicto al conocimiento de la junta permanente de conciliación, la hará incurrir, si se trata del patrón o empleador, en una multa del veinticinco por ciento de un sueldo vital a dos sueldos vitales y medio, y si de los obreros o empleados, en una multa de un cinco por ciento de un sueldo vital a medio sueldo vital, que se hará efectiva

(1) Véase la nota del párrafo V de este Título.

sobre el sindicato a que pertenecen los obreros o empleados (2).

La junta permanente de conciliación podrá solicitar, además, de quien corresponda, la disolución del sindicato, cuando encuentre mérito bastante para ello.

ART. 637. (558). Cuando el fallo del tribunal arbitral no fuere aceptado por el patrón o empleador, éste no podrá contratar obreros o empleados en condiciones inferiores a las fijadas por el fallo durante la época de su vigencia, sin perjuicio de que se le aplique una multa del veinticinco por ciento de un sueldo vital a dos sueldos vitales y medio (2).

Cuando el fallo no fuere aceptado por los obreros o empleados, los que lo resistieren podrán ser inmediatamente separados de sus puestos, sin indemnización alguna y sin perjuicio de una multa del cinco por ciento de un sueldo vital o medio sueldo vital (3) que podrá hacerse efectiva sobre el sindicato a que pertenecen los obreros o empleados, y de la disolución del sindicato, si así lo resolviere la autoridad competente, a petición de la junta de conciliación.

Las sanciones contra el sindicato se aplicarán siempre que éste no adopte medidas disciplinarias contra los obreros o empleados culpables.

ART. 638. (559). El patrón o empleador o el administrador o gerente que, sin causa justificada, no recibiere a los delegados a que se refiere el artículo 590, sufrirá una multa del veinticinco por ciento de un sueldo vital a dos sueldos vitales y medio (1).

La multa se hará efectiva, previa declaración de la correspondiente inspección del trabajo o, si no la hubiere, del

---

(2) Modificados en la forma que se expresa por los N.os 19 y 20 del Art. 1º del D.F.L. Nº 238, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 17 de Mayo de 1963, publicado en el D. Of. de 23 de Julio de 1963.

(3) Ver nota 1 de la página siguiente.

gobernador, en el sentido de haber comprobado la negativa del patrón o administrador.

Todo patrón o administrador que ponga obstáculos al cumplimiento de las funciones de los delegados, será condenado a una multa de un cinco por ciento de un sueldo vital a medio sueldo vital (1).

ART. 639. (560). Cualquiera infracción a este Título que no esté especialmente penada, será castigada con multa del dos por ciento de un sueldo vital a medio sueldo vital (1).

ART. 640. (561). Las multas por infracciones al presente Título o a sus reglamentos, serán aplicadas por los juzgados del trabajo a beneficio fiscal.

VIII.—Disposiciones comunes

ART. 641. (562). Las juntas permanentes de conciliación y los tribunales arbitrales, enviarán copia de todos sus fallos a la respectiva inspección del trabajo, la que, a su vez, deberá ponerlos en conocimiento de la Dirección del ramo.

ART. 642. (563). Las juntas permanentes de conciliación y los tribunales arbitrales funcionarán bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ART. 643. (564). El Presidente de la República dictará los reglamentos que juzgue necesarios para la debida aplicación del presente Título.

CONCORDANCIA Nº 9

Concordancia con la ley, la Nº 4.409, que se refiere a la Organización y composición del Colegio de Abogados y fija las disposiciones por las que debe regirse su actuación frente a los Tribunales y establece las inhabilidades.

---

(1) Modificados en la forma que se expresan por los N.os 20, 21 y 22 del Art. 1º del D.F.L. Nº 238, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 17 de Mayo de 1963, publicado en el D. Of. de 23 de Julio de 1963.

DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA

A.— CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo es obligatorio. Es deber del patrón otorgarlo y es obligación del trabajador exigirlo.

El Contrato de Trabajo debe hacerse en dos ejemplares: uno para el patrón y el otro para el trabajador.

1.—Qué debe indicarse en el Contrato de Trabajo.

a.—Lugar y fecha del contrato;
b.—Nombres, apellidos y domicilios del patrón y obrero;
c.—Edad, estado civil (si es casado, viudo o soltero) y procedencia del trabajor (lugar de donde viene).
d.—Determinar claramente la clase y el lugar del trabajo.
e.—Indicar el salario que el patrón se obliga a pagar.
f.—Decir claramente cuáles son las regalías.
g.—Indicar la duración del contrato, no pudiendo ser por más de un año. (Cumplido el año, si el obrero sigue prestando sus servicios con conocimiento del patrón, se entiende que el contrato queda prorrogado por igual período, y así sucesivamente).

2.—Cuánto debe ganar el obrero agrícola.

El obrero puede exigir que le den regalías y no pueden obligarlo a que reciba todo su salario en dinero.

El patrón tiene obligación de dar la casa y, por lo tanto, no se la considera regalía y no puede descontarse del salario mínimo.

3.—Inamovilidad del trabajador agrícola.

De acuerdo con la Ley Nº 16.270 de primero de Junio de 1965, el patrón no puede despedir obreros desde el 21 de Febrero hasta el 31 de Diciembre sin causa justificada. Le corresponde al Inspector del Trabajo decir si la causal de desahucio es justificada o no.

4.—Semana Corrida.

Habiendo trabajado el obrero agrícola seis días en la semana, el patrón está obligado a pagarle **siete días**, de acuerdo con la Ley Nº 13.305, artículo 18 Nº 2.

Si la semana trae un día feriado, además del Domingo, y el obrero ha trabajado todos los otros días, el patrón también está obligado a pagarle la semana corrida. Por ejemplo, si en una semana el Jueves es feriado, y el obrero trabajó el Lunes, Martes, Miércoles, Viernes y Sábado, el patrón debe pagarle los siete días.

El derecho a la semana corrida se pierde si el obrero está falto a su trabajo sin causa justificada.

5.—Horario de Trabajo.

El horario de trabajo también está fijado por la Ley y es de ocho horas diarias. El trabajo extraordinario (fuera de las ocho horas) y el de los días Domingos y festivos debe pagarse con un 50% de recargo.

B.—LA ASIGNACION FAMILIAR

1.—Qué es la asignación familiar.

La Asignación Familiar es lo que la Ley manda pagar a todo obrero, mediante el Servicio de Seguro Social, por sus cargas de familia. O sea, por la mujer y los hijos menores de 15 años, o escolares hasta 18 años.

Esta asignación debe pagarla el patrón **junto con el salario.** Después el patrón se encarga de cobrársela al Seguro.

La asignación familiar es **inembargable.** Esto quiere decir que nadie puede descontar nada de ella, aunque el obrero tenga una deuda con el patrón, o con la pulpería, o con cualquiera. Sólo el obrero puede tocar esa plata.

2.—Cómo se hace para obtener asignación familiar.

El interesado debe hacer una presentación muy sencilla al Servicio de Seguro Social, para que éste autorice el pago de las asignaciones según las cargas de familia que el obrero pruebe tener. El Seguro tiene la obligación de atender a los asegurados: fue creado para eso, y debemos hacer valer nuestros derechos.

3.—Cuánto deben pagarle por asignación familiar.

La asignación familiar se fija todos los años. De la cantidad fijada, se descuenta un 5% para el Servicio Nacional de Salud. Con esta plata, se compra leche y alimentos que el Servicio debe proporcionar gratuitamente.

Si el obrero ha trabajado 25 días o más, deben pagarle las asignaciones familiares por el mes completo.

En una hoja aparte, va el cálculo de la asignación familiar para 1967, según el número de cargas y de días trabajados.

4.—Qué hacer si no le pagan asignación familiar.

Si el obrero ha hecho todos sus trámites en el Seguro, y el patrón no le paga la asignación, debe hacer la denuncia en la oficina del mismo Seguro. Si no le dan una solución rápida, se reclama ante la Inspección del Trabajo, o se presenta una demanda ante el Juez del Trabajo. Si no hay Juez del Trabajo en la localidad, entonces la demanda se presenta ante el Juez de Letras.

Vea al final de este folleto un modelo de escrito para reclamar el pago.

5.—Quién puede reclamar.

— El obrero o su señora.
— El Inspector del Trabajo.
— El Jefe de Oficina del Servicio de Seguro Social.

6.—**Contra quién se reclama.**

La presentación al Juez (vea el modelo) puede ir dirigida contra el dueño del fundo, contra el Gerente o contra el Administrador o pagador del fundo.

7.—**Cómo se reclama.**

Se presenta un escrito en un papel simple (no tiene que ser papel "sellado"), de acuerdo con el modelo. No se necesita abogado para presentar el reclamo, pues lo puede hacer directamente el interesado.

Siempre es conveniente ponerse en comunicación con el Subdelegado de la Comuna, que tiene la obligación de ayudar al campesino.

C.—VIVIENDA CAMPESINA

De acuerdo con el Decreto Nº 1464, fecha 22 de Agosto de 1960, del Ministerio de Obras Públicas, las viviendas campesinas deben reunir los siguientes requisitos principales:

1.—No deben estar ubicadas en terrenos expuestos a inundaciones ni emanaciones permanentes nocivas para la salud.

2.—Deben contar, a lo menos, con dos dormitorios y una sala de cocina, unidos por un corredor techado.

3.—Los muros deben ser de adobe, ladrillo, tabiquería de madera, etc., pero no de totora, quincha embarrada, o materiales de desecho.

4.—Los pisos deben ser de madera, ladrillo u otra composición adecuada. No deben aceptarse pisos de tierra apisonada.

5.—El techo puede ser de fierro galvanizado, asbesto-cemento, teja de arcilla, tejuela, etc. No se admite la totora, caña embarrada, fieltro o cartón embreado o alquitranado, excepto en las viviendas situadas al norte del río Choapa. Es obligación colocar una aislación adecuada debajo de la cubierta.

Feriado del trabajador agrícola

Establece el artículo 98 del Código del Trabajo, cuyo inciso final contempla el feriado progresivo:

"Los obreros que hayan trabajado 288 días en el año, en la empresa o faena, tendrán derecho anualmente a un feriado de 15 días con derecho a salario íntegro. Este feriado será de siete para los que hayan trabajado más de 220 y menos de 288 días. El feriado se concederá de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Todo obrero después de 10 años de trabajo, continuos o no, tendrá derecho a un día de feriado anual por cada 3 nuevos años trabajados, en las mismas condiciones de los incisos anteriores.

Extensión del beneficio

En virtud de lo que estableció el artículo transitorio de la ley 15.475, el derecho al feriado progresivo "alcanzará a los empleados y obreros que al momento de regir esta ley (24 de enero de 1964), tengan más de 10 años de servicios".

Vacaciones en caso de despido

La ley Nº 16.424, en su artículo 4º prescribe que "Todo obrero que haya trabajado en forma continuada en las industrias o empresas 220 ó 288 días, tendrá derecho a las vacaciones que correspondan a los días trabajados en caso de ser despedido aún cuando no haya cumplido un año de trabajo".

Feriado proporcional en caso de despido

Finalmente, el artículo 5º de la ley que estamos comentando dispone que los obreros que no hayan cumplido 220 días de trabajo en las empresas o industrias tendrán derecho,

en caso de ser despedidos o de retirarse voluntariamente, a percibir su feriado proporcionalmente a los días trabajados.

Ausencias por Enfermedad

No puede imputarse legalmente, a los feriados, las ausencia que haya tenido el asalariado a su trabajo por enfermedad (Corte Suprema).

Feriado para horarios semanales de 5 días.

"Art. 5º—El feriado correspondiente a las vacaciones anuales de los trabajadores, cualquiera que sea su régimen jurídico y que cumplan un horario semanal de trabajo distribuído en 5 días, comprenderá además de los respectivos días hábiles y festivos, el día que no se trabaje en la semana de acuerdo con esta distribución de horario. (Ley Nº 16.424).

DICTAMEN DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

2.—Domingos y festivos habidos durante el aumento de feriado deben pagarse.

La misma Dirección del Trabajo ha resuelto (Oficio Nº 804 del 4 de febrero de 1965) que en virtud de la expresión "en las mismas condiciones de los incisos anteriores" que contiene el inciso nuevo final del artículo 98 del Código del Trabajo, se desprende que el mayor feriado que corresponde a los empleados por aplicación de la ley 15.475 tiene el mismo carácter y, por lo mismo, debe concederse "en las mismas condiciones" que el feriado ordinario, vale decir, con derecho de salario íntegro, concepto que comprende el pago de los domingos y festivos que caigan durante el feriado.

ANUARIO PREVISIONAL S.S.S.

CALCULO DE ASIGNACION FAMILIAR A E° 0,60 POR CARGA Y DIA TRABAJADO

RIGE A CONTAR DEL 1° DE ENERO DE 1967

Días	1 CARGA			2 CARGAS			3 CARGAS		
	Bruto	menos 5% Ley N° 12,462	líquido	Bruto	menos 5% Ley N° 12,462	líquido	Bruto	menos 5% Ley N° 12,462	líquido
1	0,60	0,03	0,57	1,20	0,06	1,14	1,80	0,09	1,71
2	1,20	0,06	1,14	2,40	0,12	2,28	3,60	0,18	3,42
3	1,80	0,09	1,71	3,60	0,18	3,42	5,40	0,27	5,13
4	2,40	0,12	2,28	4,80	0,24	4,56	7,20	0,36	6,84
5	3,00	0,15	2,85	6,00	0,30	5,70	9,00	0,45	8,55
6	3,60	0,18	3,42	7,20	0,36	6,84	10,80	0,54	10,26
7	4,20	0,21	3,99	8,40	0,42	7,98	12,60	0,63	11,97
8	4,80	0,24	4,56	9,60	0,48	9,12	14,40	0,72	13,68
9	5,40	0,27	5,13	10,80	0,54	10,26	16,20	0,81	15,60
10	6,00	0,30	5,70	12,00	0,60	11,40	18,00	0,90	17,10
11	6,60	0,33	6,27	13,20	0,66	12,54	19,80	0,99	18,81
12	7,20	0,36	6,84	14,40	0,72	13,68	21,60	1,08	20,52
13	7,80	0,39	7,41	15,60	0,78	14,82	23,40	1,17	22,23
14	8,40	0,42	7,98	16,80	0,84	15,96	25,20	1,26	23,94
15	9,00	0,45	8,55	18,80	0,90	17,10	27,00	1,35	25,65
16	9,60	0,48	9,12	19,20	0,96	18,24	28,80	1,44	27,36
17	10,20	0,51	9,69	20,40	1,02	19,38	30,60	1,53	29,07
18	10,80	0,54	10,26	21,60	1,08	20,52	32,40	1,62	30,78
19	11,40	0,57	10,83	22,80	1,14	21,66	34,20	1,71	32,49
20	12,00	0,60	11,40	24,00	1,20	22,80	36,00	1,80	34,20
21	12,60	0,63	11,97	25,20	1,26	23,94	37,80	1,89	35,91
22	13,20	0,66	12,54	26,40	1,32	25,08	39,60	1,98	37,62
23	13,80	0,69	13,11	27,60	1,38	26,22	41,40	2,07	39,33
24	14,40	0,72	13,68	28,80	1,44	27,36	43,20	2,16	41,04
25	15,00	0,75	14,25	30,00	1,50	28,50	45,00	2,25	42,75
26	15,60	0,78	14,82	31,20	1,56	29,64	46,80	2,34	44,46
27	16,20	0,81	15,39	32,40	1,62	30,78	48,60	2,43	46,17
28	16,80	0,84	15,96	33,60	1,68	31,92	50,40	2,52	47,88
29	17,40	0,87	16,53	34,80	1,74	33,06	52,20	2,61	49,59
30	18,00	0,90	17,10	36,00	1,80	34,20	54,00	2,70	51,30
31	18,60	0,93	17,67	37,20	1,86	35,34	55,80	2,79	53,01

4 CARGAS			5 CARGAS			6 CARGAS		
Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12,462			Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12,462			Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12,462		
2,40	0,12	2,28	3,00	0,15	2,85	3,60	0,18	3,42
4,80	0,24	4,56	6,00	0,30	5,70	7,20	0,36	6,84
7,20	0,36	6,84	9,00	0,45	8,55	10,80	0,54	10,26
9,60	0,48	9,12	12,00	0,60	11,40	14,40	0,72	13,68
12,00	0,60	11,40	15,00	0,75	14,25	18,00	0,90	17,10
14,40	0,72	13,68	18,00	0,90	17,10	21,60	1,08	20,52
16,80	0,84	15,96	21,00	1,05	19,95	25,20	1,26	23,94
19,20	0,96	12,24	24,00	1,20	22,80	28,80	1,44	27,36
21,60	1,08	20,52	27,00	1,35	25,65	32,40	1,62	30,78
24,00	1,20	22,80	30,00	1,50	28,50	36,00	1,80	34,20
26,40	1,32	25,08	33,00	1,65	31,35	39,60	1,98	37,62
28,80	1,44	27,36	36,00	1,80	34,20	43,20	2,16	41,04
31,20	1,56	29,64	39,00	1,95	37,05	46,80	2,34	44,46
33,60	1,68	31,92	42,00	2,10	39,90	50,40	2,52	47,88
36,00	1,80	34,20	45,00	2,25	42,75	54,00	2,70	51,30
38,40	1,92	36,48	48,00	2,40	45,60	57,60	2,88	54,72
40,80	2,04	38,76	51,00	2,55	48,45	61,20	3,06	58,14
43,20	2,16	41,04	54,00	2,70	51,30	64,80	3,24	61,56
45,60	2,28	43,32	57,00	2,85	54,15	68,40	3,42	64,98
48,00	2,40	45,60	60,00	3,00	57,00	72,00	3,60	68,40
50,40	2,52	47,88	63,00	3,15	59,85	75,60	3,78	71,82
52,80	2,64	50,16	66,00	3,30	62,70	79,20	3,96	75,24
55,20	2,76	52,44	69,00	3,45	65,55	82,80	4,14	78,66
57,60	2,88	54,72	72,00	3,60	68,40	86,40	4,32	72,08
60,00	3,00	57,00	75,00	3,75	71,25	90,00	4,50	85,50
62,40	3,12	59,28	78,00	3,90	74,10	93,60	4,68	88,92
64,80	3,24	61,56	81,00	4,05	76,95	97,20	4,86	92,34
67,20	3,36	63,84	84,00	4,20	79,80	100,80	5,04	95,76
69,60	3,48	66,12	87,00	4,35	82,65	104,40	5,22	99,18
72,00	3,60	68,40	90,00	4,50	85,50	108,00	5,40	102,60
74,40	3,72	70,68	93,00	4,65	88,35	111,60	5,58	106,02

Días	7 CARGAS Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462			8 CARGAS Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462			9 CARGAS Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462		
1	4,20	0,21	3,99	4,80	0,24	4,56	5,40	0,27	5,13
2	8,40	0,42	7,98	9,60	0,48	9,12	10,80	0,54	10,26
3	12,60	0,63	11,97	14,40	0,72	13,68	16,20	0,81	15,39
4	16,80	0,84	15,96	19,20	0,96	18,24	21,60	1,08	20,52
5	21,00	1,05	19,95	24,00	1,20	22,80	27,00	1,35	25,65
6	25,20	1,26	23,94	28,80	1,44	27,36	32,40	1,62	30,78
7	29,40	1,47	27,93	33,60	1,68	31,92	37,80	1,89	35,91
8	33,60	1,68	31,92	38,40	1,92	36,48	43,20	2,16	41,04
9	37,80	1,89	35,91	43,20	2,16	41,04	48,60	2,43	46,17
10	42,00	2,10	39,90	48,00	2,40	45,60	54,00	2,70	51,30
11	46,20	2,31	43,89	52,80	2,64	50,16	59,40	2,97	56,43
12	50,40	2,52	47,88	57,60	2,88	54,72	64,80	3,24	61,56
13	54,60	2,73	51,87	62,40	3,12	59,28	70,20	3,51	66,69
14	58,80	2,94	55,86	67,20	3,36	63,84	75,60	3,78	71,82
15	63,00	3,15	59,85	72,00	3,60	68,40	81,00	4,05	76,95
16	67,20	3,36	63,84	76,80	3,84	72,96	86,40	4,32	82,08
17	71,40	3,57	67,83	81,60	4,08	77,52	91,80	4,59	87,21
18	75,60	3,78	71,82	86,40	4,32	82,08	97,20	4,86	92,34
19	79,80	3,99	75,81	91,20	4,56	86,64	102,60	5,13	97,47
20	84,00	4,20	79,80	96,00	4,80	91,20	108,00	5,40	102,60
21	88,20	4,41	83,79	100,80	5,04	95,76	113,40	5,67	107,73
22	92,40	4,62	87,88	105,60	5,28	100,32	118,80	5,94	112,86
23	96,60	4,83	91,77	110,40	5,52	104,88	124,20	6,21	117,99
24	100,80	5,04	95,76	115,20	5,76	109,44	129,60	6,48	123,12
25	105,00	5,25	99,75	120,00	6,00	114,00	135,00	6,75	128,25
26	109,20	5,46	103,74	124,80	6,24	118,56	140,40	7,02	133,38
27	113,40	5,67	107,73	129,60	6,48	123,12	145,80	7,29	138,51
28	117,60	5,88	111,72	134,40	6,72	127,68	151,20	7,56	143,64
29	121,80	6,09	115,71	139,20	6,96	132,24	156,60	7,83	148,77
30	126,00	6,30	119,70	144,00	7,20	136,80	162,00	8,10	153,90
31	130,20	6,51	123,69	148,80	7,44	141,36	167,40	8,37	159,03

10 CARGAS			11 CARGAS			12 CARGAS		
Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462			Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462			Bruto menos 5% líquido Ley Nº 12.462		
6,00	0,30	5,70	6,60	0,33	6,27	7,20	0,36	6,84
12,00	0,60	11,40	13,20	0,66	12,54	14,40	0,72	13,68
18,00	0,90	17,10	19,80	0,99	18,81	21,60	1,08	20,52
24,00	1,20	22,80	26,40	132,	25,08	28,80	1,44	27,36
30,00	1,50	28,50	33,00	1,65	31,35	36,04	1,80	34,20
36,00	1,80	34,20	39,60	1,98	37,62	43,20	2,16	41,04
42,00	2,10	39,90	46,20	2,31	43,89	50,40	2,52	47,88
48,00	2,40	45,60	52,80	2,64	50,16	57,60	2,88	54,72
54,00	2,70	51,30	59,40	2,97	56,43	64,80	3,24	61,56
60,00	3,00	57,00	66,00	3,30	62,70	72,00	3,60	68,40
66,00	3,30	62,70	72,60	3,63	68,97	79,20	3,96	75,24
72,00	3,60	68,40	79,20	3,96	75,24	86,40	4,32	82,08
78,00	3,90	74,10	85,80	4,29	81,51	93,60	4,68	88,92
84,00	4,20	79,80	92,40	4,62	87,78	100,80	5,04	95,76
90,00	4,50	85,50	99,00	4,95	94,05	108,00	5,40	102,60
96,00	4,80	91,20	105,60	5,28	100,32	115,20	5,76	109,44
102,00	5,10	96,90	112,20	5,61	106,59	122,40	6,12	116,28
108,00	5,40	102,60	118,80	5,94	102,86	129,60	6,48	123,12
114,00	5,70	108,30	125,40	6,27	119,13	136,80	6,84	129,96
120,00	6,00	114,00	132,00	6,61	125,39	144,00	7,20	136,80
126,00	6,30	119,70	138,60	6,93	131,67	151,20	7,56	143,64
132,00	6,60	125,40	145,20	7,26	137,94	158,40	7,92	150,48
138,00	6,90	131,10	151,80	7,59	144,21	165,60	8,28	157,32
144,00	7,20	136,80	158,40	7,92	150,48	172,80	8,64	164,16
150,00	7,50	142,50	165,00	8.25	156,75	180,00	9,00	171,00
156,00	7,80	148,20	171,60	8,58	163,02	187,20	9,36	177,84
162,00	8,10	153,90	178,20	8,91	168,29	194,40	9,73	184,67
168,00	8,40	159,60	184,80	9,24	175,56	201,60	10,08	191,52
174,00	8,70	165,30	191,40	9,57	181,83	208,80	10,44	198,36
180,00	9,00	171,00	198,00	9,90	188,10	216,00	10,80	205,20
186,00	9,30	176,70	204,60	10,23	194,37	223,20	11,16	212,04

ALGUNAS INSTRUCCIONES

Cuando el obrero trabaja más de 25 días, se le paga el mes calendario correspondiente.

Las planillas de asignación familiar están exentas de impuestos y sólo se descontará un 5% que está destinado a la adquisición de leche y alimentos terapéuticos que los proporciona gratuitamente el Servicio Nacional de Salud.

La asignación familiar se paga a contar desde el primer mes de embarazo. La certificación de éste le corresponde al Servicio Nacional de Salud. (Ley Nº 15.966).

SALARIO MINIMO LEGAL PARA 1967

De acuerdo con el artículo 6º de la Ley Nº 14.688, el salario mínimo debe reajustarse cada año en el porcentaje en que haya variado, para el mismo año, el sueldo vital para los empleados particulares, escala a) del departamento de Santiago.

Dicho sueldo vital ha sido fijado, para 1967, en E° 306,27. Este monto representa un 17% de variación respecto del mismo sueldo vital vigente en 1966, que era de E° 261,77.

En consecuencia desde el 1º de enero de 1967 hasta el 31 de diciembre del mismo año, el salario mínimo para los obreros aprendices de la industria y del comercio, de todo el país, es de E° 0,60 por hora, cantidad ésta que resulta de aplicar el referido 17% al salario mínimo de E° 0,513 por hora, que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1966.

El salario mínimo diario para los obreros es, por lo tanto, de E° 4,80

Debe tenerse presente que los términos **industria y comercio** que emplea la ley son amplios, es decir, no corresponden a la nomenclatura que utiliza el Servicio de Seguro Social para clasificar las actividades de trabajo. Del concepto anterior sólo **están excluídos los empleados domésticos.**

CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO IMPONIBLE

Se entiende por salario para los efectos del pago de las imposiciones todo cuanto se cancele al obrero, ya sea en dinero o en regalías, en especies o servicios. Sólo se exceptúan las asignaciones familiares y las asignaciones en favor de la familia a las que se refiere el D.F.L. 245.

Las imposiciones sobre los estipendios o beneficios sociales que se paguen en forma global, tales como gratificaciones, participaciones en las utilidades, aguinaldos de Navidad, de Fiestas Patrias, etc.; deben pagarse a prorrata entre las semanas del período que abarquen dichos estipendios o beneficios.

MODELO DE ESCRITO PARA RECLAMAR EL PAGO

Reclama pago de Asignación Familiar

Señor Juez

.....obrero agrícola domiciliado
(aquí se pone el nombre del reclamante)

en.....al Señor Juez digo:
(aquí pone el domicilio))

Trabajo en el Fundo:..... por un
(aquí poner nombre del fundo)

salario de.....no se me han pagado desde
(poner la cantidad)

..... las asignaciones correspondientes
(indicar la fecha)

a..... cargas reconocidas en la Oficina del
(indicar número de cargas)

Servicio de Seguro Social de.....
(indicar lugar)

Por esta razón vengo a reclamar contra mi patrón don.....

..... o en contra
(aquí poner nombre y apellidos del patrón, profesión y domicilio)

de don.....administrador del

mencionado fundo, o de don.....

.....pagador del mismo fundo y que tiene domicilio

en el fundo.....
(poner nombre del fundo)

RUEGO AL SEÑOR JUEZ aceptar esta reclamación y condenar a las personas individualizadas a pagarme las asignaciones familiares que se me adeudan, con costas, o en su caso, disponer que se me paguen por el Servicio de Seguro Social.

.....
(Firma del Obrero)

Principales Disposiciones de la Ley No 16.455

De la terminación del contrato de trabajo

Artículo 1º.— El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino en virtud de causa justificada.

Causales

Artículo 20.— Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:

1.— La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;

2.— La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

3.— Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;

4.— Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;

5.— El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;

6.—La 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 al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;

7.— El abandono del trabajo por parte del trabajador.

Se entiende por abandono del trabajo:

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.

8.—El caso fortuito o fuerza mayor;

9.— La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la Superintendencia de Seguridad Social.

10.— Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;

11.— El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;

12.— La expiración del plazo del contrato;

La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida, y

13.— Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el empleador podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

Deberá contemplarse en los reglamentos internos de las empresas o establecimientos, el procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo.

Este procedimiento deberá convenirse entre las partes y a falta de acuerdo corresponderá determinarlo a la respectiva Inspección del Trabajo, conforme a las normas que establezca el Reglamento de la presente ley.

EXCEPCIONES

Artículo 3º—En los casos de empleados que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes, apoderados y en el de los empleados domésticos, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estimare conveniente, dando a la otra un aviso con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta días de remuneración.

También podrá ponerse término al contrato del trabajador cuya antigüedad en la empresa, establecimiento, faena o servicio, sea inferior a seis meses, en cuyo caso el aviso o la indemnización será de treinta días.

También regirá la norma del inciso primero de este artículo tratándose de cargos o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

En caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de exclusiva confianza del empleador, resolverá el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados y procediéndose, en lo demás, conforme a lo dispuesto en los artículos 2º y 3º de la ley Nº 14.972, 8º de la ley Nº 15.358, y su reglamentación (1).

AVISO A LA INSPECCION

Artículo 4º—El empleador que invoque una o más de las causales señaladas en el artículo 2º de la presente ley para poner término al contrato, con excepción de las establecidas en los números 10 y 12, deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la separación del trabajador.

El aviso deberá contener una relación de los fundamentos de hecho y de derecho que, a juicio del empleador, justi-

(1) La Ley 14.972 (12-XI-62) fijó normas en relación con el monto y aplicación de las multas por infracción a las leyes sociales vigentes, estableciendo que éstas serán aplicadas administrativamente por Inspectores o funcionarios que se determinen en el Reglamento correspondiente. La ley 15.358 (25-XI-63) modificó el art. 2º de la ley 14.972 antes citada.

fiquen la terminación del contrato de trabajo y podrá ser remitido por carta certificada.

En el caso que se invoquen las causales número 10 y 12 del artículo 2º de esta ley, el empleador deberá dar aviso al trabajador de la terminación de su contrato de trabajo con treinta días de anticipación, a lo menos. Deberá, además, antes de dicho plazo, dar a la Inspección del Trabajo que corresponda el aviso a que se refieren los incisos anteriores en la forma allí señalada.

SANCION

El empleador que no cumpla con las obligaciones establecidas en este artículo, será sancionado con una multa de hasta diez sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, la que será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo o por el Juez que conozca de la causa y que se duplicará en caso de reincidencia (2).

RECURSO DEL TRABAJADOR

Artículo 5º—El trabajador que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, tiene derecho a recurrir ante el Juzgado a que se refiere el artículo siguiente, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su separación, a fin de que éste determine si la exoneración ha estado ajustada o no a las disposiciones de la presente ley.

JUEZ COMPETENTE

Artículo 6º—Será competente para conocer las reclamaciones a que se refiere la presente ley, el Juez Especial del

(2) El sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago, es para 1967 de E° 306,27.

Trabajo con asiento en la comuna donde el trabajador presta sus servicios (3).

En aquellas comunas que no fueren asiento de un Juzgado Especial del Trabajo, será competente el Juez de Policía Local si fuere abogado; en caso contrario, lo será el Juez Especial del Trabajo o, en su defecto, el Juez de Policía Local de la ciudad cabecera del departamento a que corresponda la comuna.

AUDIENCIA DE LAS PARTES

Artículo 7º—El Juzgado conocerá y resolverá la reclamación en única instancia, sin forma de juicio, previa audiencia de las partes, audiencia a la que deberán concurrir con sus medios de prueba y que se celebrará con la parte que asista. Si no hubiere constancia en autos de estar notificada una de las partes, el Juez se cerciorará si la omisión es fácilmente subsanable y sólo en caso de no serlo fijará día y hora para el nuevo comparendo.

NOTIFICACION

La notificación de la reclamación y de la sentencia se practicará por funcionario del Juzgado o por Carabineros, personalmente o por cédula, en el domicilio de la parte respectiva. Deberá entregarse copia de la reclamación, o de la sentencia en su caso, a cualquiera persona de dicho domicilio si la parte no fuere habida. Además, se dirigirá al demandado, por Secretaría, carta certificada.

COMPARECENCIA PERSONAL

En todos los trámites de esta gestión, las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado y se litigará en papel simple.

---

(3) Conforme al art. 515 del Código del Trabajo, habrá Juzgados del Trabajo en Santiago (6), Valparaíso (2), Iquique, Antofagasta, Rancagua, Talca, Chillán, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Copiapó, La Serena, Ovalle, San Antonio, Linares, Coronel, Los Angeles, Osorno y Punta Arenas.

El procedimiento tendrá una duración máxima de quince días hábiles contados desde la notificación a las partes de la reclamación interpuesta.

El Juez apreciará la prueba y fallará en conciencia. Las resoluciones que se dicten en los trámites del proceso no serán susceptibles de recurso alguno.

INCORPORACION DEL TRABAJADOR

Artículo 8º—Cuando el Juzgado resuelva que la terminación del contrato ha sido injustificada, ordenará, a petición de parte o de oficio, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que estuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

INDEMNIZACION

Si el empleador se negare a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el Juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental, la respectiva indemnización, la que no podrá ser inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa y fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.

El empleador enterará, además, a la respectiva institución de previsión una suma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido recibir el trabajador por subsidio de cesantía.

AVISO AL EMPLEADOR

Artículo 9º—El trabajador podrá poner término al contrato de trabajo dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación.

El aviso que no fuere firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o que

no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Esta disposición se aplicará también a los finiquitos.

Si quien incurriere en algunas de las causales enumeradas en el artículo 2º de esta ley, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste, de acuerdo con las normas de los artículos 7º y 8º de la presente ley, fije la indemnización que proceda sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE RECLAMOS POR TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Dirección del Trabajo, en Resolución Nº 59 (10-mayo-1966) ha señalado el procedimiento a seguir en caso de reclamos por terminación del contrato de trabajo, mientras no se incluya en los Reglamentos Internos el que acuerden las partes de conformidad a lo dispuesto en los incisos 2º y 3º del artículo 2º de la ley 16.455 (6-abril-66). El texto de la citada Resolución es el siguiente:

1.—Para proceder al despido o separación de un trabajador el empleador deberá convocar a una reunión con el afectado y el delegado del personal, tratándose de empleado, o con la directiva del sindicato industrial, tratándose de obrero, y a falta de éstos, con los 2 trabajadores más antiguos de la empresa o establecimiento que correspondan.

2.—En esta reunión, de la que deberá quedar constancia escrita firmada por los asistentes, el empleador expresará la o las causas legales que invoque para el despido, proporcionando los antecedentes que justifiquen su decisión a fin de que sean debidamente analizados por los concurrentes. Por su parte, el trabajador expondrá sus puntos de vista al respecto, allegando los antecedentes necesarios para su defensa, si no se encuentra conforme con la resolución del empleador.

3.—Si como resultado de estas deliberaciones el empleador insista en su propósito de despido, deberá comunicarlo por escrito al dependiente, fijando la fecha de separación, sin perjuicio del aviso que corresponda remitir a la Inspección del Trabajo respectiva de acuerdo al art. 4º de la ley 16.455.

4.—En aquellas empresas, establecimientos o faenas que tengan menos de 5 trabajadores o que por cualquiera otras circunstancias no pueda verificarse la reunión mencionada en el Nº 1º con la concurrencia de las personas indicadas, ella se llevará a efecto, en todo caso, con la asistencia de un Inspector del Trabajo, la que podrá realizarse en el mismo establecimiento o faena o en la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva, según lo resuelva el jefe de ella.

5.—El empleador que no se someta al procedimiento señalado en los números precedentes incurrirá en infracción que será sancionada por el respectivo Inspector del Trabajo con multa de hasta 10 sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, aplicada conforme al procedimiento establecido en la ley 14.972, de 21 de noviembre de 1962 y sus modificaciones posteriores.

6.—A requerimiento de la Inspección del Trabajo, el empleado deberá acreditar haber cumplido con el procedimiento establecido en esta resolución.

VISITACION DE BIBLIOTECAS
E IMPRENTAS
14 JUN 1967
DEPOSITO LEGAL

BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA

BIBLIOTECA NACIONAL
21 JUN 1967
SECC. CONTROL Y CAT.

EDITA Y DISTRIBUYE
MARIO BARRIENTOS C.
Nueva York 52
Oficina 418
Casilla 14486
Santiago

Precio de Venta E° 3,00