

## **INFORME DEL MARCO JURÍDICO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS.**

Río Bueno, 27 de julio de 2024.

### **1. Marco normativo.**

El procedimiento de reclutamiento y selección de personal de la Asociación, se estructura conforme a los Estatutos vigentes (texto refundido, Escritura Pública Repertorio N°2664-2024, de 20 de diciembre de 2024, Notaría de Valdivia) y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) vigente e informado ante las instancias administrativas correspondientes. Conforme a lo anterior, el presente documento, precisa y distingue entre las competencias orgánicas que habilitan la contratación (gobernanza estatutaria) y las exigencias documentales y procedimentales que rigen el ingreso de cada trabajador (RIOHS).

### **2. Marco institucional de la Asociación.**

La APC Los Ríos es una asociación de derecho privado sin fines de lucro, regida por el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil, por la Ley N°20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, y por sus propios Estatutos. Su objeto estatutario incluye la puesta en valor del patrimonio cultural regional, la administración del Teatro Regional Cervantes y del Museo del Vapor, y la articulación cultural con las comunas de la región, finalidad que determina directamente los perfiles de cargo que la institución requiere contratar.

Son socios de la Asociación, por derecho propio, el Gobierno Regional de Los Ríos y los municipios de la región, y por adhesión, otras organizaciones públicas o privadas vinculadas al quehacer artístico y cultural regional. La Asociación es dirigida por un Directorio de diez integrantes, presidido por el Gobernador Regional, que sesiona con carácter resolutivo en materias de gestión y control económico y administrativo, incluyendo expresamente la aprobación de la dotación de personal.

### **3. Competencias orgánicas para la contratación de personal.**

El artículo Vigésimo Séptimo de los Estatutos, letra d), asigna al Directorio la facultad de "aprobar la dotación regular (profesional, técnica y administrativa) de la Corporación y establecer los deberes, obligaciones y derechos del personal de la Asociación y el régimen general de sus remuneraciones, en base a la propuesta que formule el director ejecutivo". Esta disposición establece un esquema de doble intervención: el Director Ejecutivo propone la estructura y condiciones de los cargos, y el Directorio resuelve su aprobación, actuando en cuerpo colegiado conforme al artículo Trigésimo de los Estatutos.

El mismo artículo Vigésimo Séptimo, en su letra c), faculta al Directorio para "aprobar la organización administrativa interna y técnica de la Asociación y modificarla si fuera el caso, previa proposición del director ejecutivo". Esto significa que cualquier creación o modificación de cargos –paso previo a todo reclutamiento– requiere aprobación formal del Directorio.

El Director Ejecutivo, regulado en los artículos Trigésimo Sexto y Trigésimo Séptimo de los Estatutos, es a su vez un trabajador de la Asociación, cuyo nombramiento se realiza exclusivamente mediante concurso resuelto por el Directorio, y se mantiene en el cargo mientras conserve la confianza de este órgano. El cargo es incompatible con la calidad de director de la Asociación y con cualquier otro empleo remunerado en entidades socias o en la función pública o municipal. En el ejercicio de sus funciones, el Director Ejecutivo debe proponer al Directorio, entre otras materias, la estructura de la organización administrativa y las medidas, normas y procedimientos que tiendan al mejoramiento de los servicios y de la organización interna, lo que incluye los procedimientos de reclutamiento del resto del personal.

#### **4. Exigencias documentales y procedimentales según el RIOHS.**

El RIOHS vigente de la APC Los Ríos, actualizado conforme a la Ley N°21.643 ("Ley Karin") e ingresado ante la Dirección del Trabajo y la SEREMI de Salud de la Región de Los Ríos en octubre de 2024, regula en su Libro I, Título I ("Del Ingreso"), las exigencias documentales previas al ingreso de cualquier trabajador. El artículo 1° distingue entre trabajadores de nacionalidad chilena y trabajadores extranjeros. Para los primeros, exige cédula de identidad, certificado de estudios cuando la calidad o perfil del cargo lo requiera, certificado de salud, certificado de afiliación

previsional, y –según corresponda al cargo– licencia de conducir vigente o calificación de discapacidad emitida por la COMPIN para efectos de la Ley N°21.015. Para los extranjeros, el ingreso solo puede producirse una vez obtenida la visación de residencia correspondiente o el permiso especial de trabajo, contemplándose visas temporarias, sujetas a contrato, o permisos de excepción para estudiantes o turistas.

El artículo 2° del RIOHS establece que la comprobación posterior de documentos falsos o adulterados constituye causal de terminación inmediata del contrato, conforme al artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, lo que obliga a incorporar mecanismos de verificación documental dentro del propio proceso de selección. El artículo 3° impone al trabajador la obligación de informar variaciones posteriores de sus antecedentes personales.

El Título II del RIOHS ("Del Contrato de Trabajo") fija los plazos de formalización: el contrato debe celebrarse por escrito dentro de 15 días desde la incorporación del trabajador, plazo que se reduce a 5 días si se trata de un contrato por obra, trabajo o servicio determinado de duración inferior a 30 días. Cuando el trabajador contratado es persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, el empleador debe además registrar el contrato ante la Dirección del Trabajo dentro del mismo plazo. El artículo 5° regula los requisitos especiales para la contratación de menores de entre 15 y 18 años, exigiendo autorización expresa de los padres o guardadores legales y verificación de que las labores no interfieran con su asistencia escolar.

## **5. Principio de no discriminación e inclusión en la selección.**

El Título XIV del RIOHS, "Derecho a la Igualdad de Oportunidades en los Trabajadores o Trabajadoras con Discapacidad", contiene la norma más directamente aplicable al proceso de reclutamiento propiamente dicho. El artículo 60° dispone expresamente que la Asociación debe "reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo", estableciendo así el criterio de mérito como estándar obligatorio de evaluación, y fomentando el principio de no discriminación por razones externas a las competencias requeridas para el cargo.

El Título XV del RIOHS, "De las Medidas contra la Discriminación Arbitraria", complementa esta exigencia. El artículo 61° califica

como contrario a los principios de las leyes laborales el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia laboral y los actos de discriminación, entendiendo por estos últimos "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social" que tengan por objeto anular la igualdad de oportunidades en el empleo. El artículo 62° reproduce la definición legal de discriminación arbitraria y detalla las vías de reclamo disponibles: reclamo ante el empleador, denuncia ante la Inspección del Trabajo, o acción ante los tribunales competentes.

## **6. Prevención del acoso durante el proceso de selección.**

El RIOHS incorpora, en su Título XVIII y en el Anexo 4 (Protocolo Ley N°21.643, "Ley Karin"), el marco de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de la violencia en el trabajo. Aunque estas normas están redactadas principalmente para la relación laboral ya constituida, su aplicación se extiende razonablemente al contexto de selección, dado que las entrevistas y evaluaciones de postulantes constituyen interacciones dentro del ámbito de gestión de personas de la Asociación, y el oficio remitido por el Director Ejecutivo a la Dirección del Trabajo en octubre de 2024 destaca expresamente que el RIOHS fue actualizado por la entrada en vigencia de dicha ley.

## **7. Síntesis del procedimiento resultante**

La lectura conjunta de ambos instrumentos permite reconstruir un procedimiento de reclutamiento en dos planos complementarios. En el plano orgánico, el Director Ejecutivo propone perfiles y dotación, y el Directorio resuelve la aprobación de cargos y condiciones, en aplicación del artículo Vigésimo Séptimo letras c) y d) de los Estatutos. En el plano operativo, cada proceso de selección debe regirse por el criterio de idoneidad para el cargo que exige el artículo 60° del RIOHS, evitando cualquier consideración discriminatoria prohibida por los artículos 61° y 62°, y culminar con la recopilación de la documentación exigida por el artículo 1° y la suscripción oportuna del contrato de trabajo conforme a los artículos 4° y 5° del mismo reglamento. El cargo de Director

Ejecutivo sigue una vía diferenciada y más exigente, al requerir concurso resuelto directamente por el Directorio conforme al artículo Trigésimo Sexto de los Estatutos.

## **8. Conclusión.**

El régimen jurídico interno de la APC Los Ríos no contempla, en sus Estatutos ni en su RIOHS vigente, un procedimiento de reclutamiento único y detallado en un solo instrumento, sino que distribuye las reglas aplicables entre la gobernanza estatutaria (competencias del Directorio y del Director Ejecutivo para aprobar dotación y cargos) y las normas laborales internas del RIOHS (documentación de ingreso, plazos contractuales, mérito y no discriminación).

Junto con lo anterior, se está trabajando en la elaboración de un Protocolo de Reclutamiento de Personal, con el objeto de dotar a la Asociación de un instrumento específico de gestión de personas alineado con su marco jurídico vigente. Dicho documento será previamente revisado por el Director de Administración y Finanzas, la Encargada de Recursos Humanos y las demás instancias técnicas y jurídicas que correspondan, con el objeto de verificar su ajuste al Reglamento Interno y a la normativa institucional aplicable. Una vez concluido este proceso de revisión y validación interna, y considerando que la Dirección Ejecutiva se encuentra actualmente en régimen de interinato, la propuesta será presentada al Directorio para su conocimiento y eventual aprobación durante el segundo semestre de 2026.

\*Informe prepara por Barra y Cía. Abogados Ltda., por requerimiento de la Asociación Patrimonial Cultural de la Región de Los Ríos.