



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Boletín Oficial del Trabajo inició ciclo de foros:

EXPERTOS DIALOGARON EN TORNO AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO

Andrea Munizaga D.

- *Con la participación de destacados expertos del ámbito económico que discutieron sobre el Desempleo en Chile, Boletín Oficial del Trabajo inició un ciclo de foros tendientes a abrir un espacio de reflexión que confronta distintas visiones acerca de las problemáticas más relevantes del mundo laboral.*
- *En mesa de diálogo construida en torno al Desempleo, participaron Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Patricio Escobar, economista del Programa de Economía del Trabajo (PET), Joseph Ramos, economista de la Universidad de Chile, Eugenio Díaz, abogado, Secretario Ejecutivo del Comité Interministerial del Empleo y Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo, quien actuó como moderador.*



Un instante del foro organizado por Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo. En la fotografía de izquierda a derecha: Andrea Munizaga, periodista del Boletín, Patricio Escobar, economista del Programa de Economía del Trabajo (PET), Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo, Eugenio Díaz, abogado, Secretario Ejecutivo del Comité Interministerial del Empleo, Joseph Ramos, economista de la Universidad de Chile y Pamela Farías, del Comité de Redacción del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.

Con la participación del Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía, se realizó una fructífera reunión de discusión en torno al fenómeno del desempleo en Chile.

Sergio Mejía, quien fue el moderador de la conversación, explicó que su espíritu es "sostener un diálogo acerca del problema del empleo en Chile, desde una perspectiva que trascienda las pasiones, aportando elementos técnicos que eleven el nivel de la discusión sobre esta importante problemática nacional".

Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Patricio Escobar, economista del Programa de Economía del Trabajo (PET), Joseph Ramos, economista de la Universidad de Chile, y Eugenio Díaz, abogado, Secretario Ejecutivo del Comité Interministerial del Empleo dialogaron intensamente acerca del estado actual del empleo en Chile y sus perspectivas. Además, realizaron interesantes propuestas para enfrentarlo a futuro.

Este es un extracto de los diversos enfoques de los participantes a esta mesa de diálogo, dirigida por Sergio Mejía, realizada en el salón de reuniones de la Dirección del Trabajo.

Las Causas del Desempleo: ¿"Shock" Externo? o ¿Fallas del Modelo Económico?

Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo: *¿Cuál es la evaluación general que ustedes realizan acerca de la situación general del desempleo y sus perspectivas en el más corto plazo? ¿Cuáles son sus orígenes? ¿Es esta una situación producida por la crisis? ¿Es culpa del ajuste o de la rigidez de nuestro mercado de trabajo?*

Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo:

Creo que las cifras sobre desempleo muestran dos fenómenos importantes: una fuerza de trabajo creciendo a una velocidad no muy distinta a como lo venía haciendo antes y una caída en el empleo.

Efectivamente, en el segundo trimestre la cantidad de ocupados cae en 3,7%, profundizando la baja que se había visto durante el primer trimestre. Esta se explica en gran parte por la caída del sector construcción. Pero, además, por la contracción de sectores, que hasta abril o mayo eran generadores de empleo, como el comercio y el sector de transportes y telecomunicaciones.

Esta contracción del empleo, en general se explica por la evolución del ciclo económico, que pone en relación la actividad económica y la generación de empleo. Pero, además, juega un papel relevante un cambio de percepción importante de los empresarios con respecto a la magnitud de la crisis y los efectos que ésta podría tener. Este pesimismo, probablemente generó una baja adicional.

Hoy estamos en el segundo trimestre con una tasa de 10,8% de desocupación nacional. Siguiendo con la trayectoria que se espera en la actividad económica para el resto del año, es probable que el pic de desocupación se alcance durante el tercer trimestre, con una tasa que puede bordear el 12% a nivel nacional.

Ahora, si bien la tasa de ocupación se relaciona con la actividad económica, depende también de lo que pase con la fuerza de trabajo. Lo que habitualmente se había visto en las crisis anteriores, es que, a medida que iban perdiendo el empleo los jefes de hogar, salían a buscar trabajo personas que habitualmente no eran parte de la masa laboral. Esto hacía que la cantidad de personas ofrecidas en el mercado laboral creciera considerablemente. Este fenómeno no se ha visto de manera tan marcada. Pero, es evidente que en alguna proporción hará crecer la tasa de desocupación.

En este contexto, es difícil evaluar la efectividad de las medidas que se han anunciado y sus efectos en la evolución del desempleo, porque de haberse tomado o no, la tasa de desempleo de igual forma iba a ser creciente.

Respecto del futuro, creo que van a seguir saliendo números negativos cada vez mayores, lo cual va a generar una presión en el Ejecutivo para sobrepasar a Hacienda y dialogar directamente con el Presidente para tratar de revertir lo más rápidamente posible esta variable. Esta situación no es muy diferente a la que se está viviendo en toda América Latina, especialmente cuando se acercan ciclos electorales, como es –precisamente– el caso de Chile.

Patricio Escobar, economista del Programa de Economía del Trabajo (PET):

Nuestra economía, en el actual modelo de desarrollo, va estableciendo paulatinamente un crecimiento económico sin la creación de nuevos puestos de trabajo. Este es un dato que se puede observar mirando simplemente las estadísticas.

Para analizar el problema del desempleo, en primer lugar, hay que aclarar que durante el tercer trimestre de 1997 se previó que iba a ocurrir un impacto importante en la economía chilena, dada la dependencia que existía sobre las regiones que estaban con mayores problemas en ese momento. Yo tengo la impresión de que en ese instante se produjeron las condiciones para que se desatara el tipo de crisis que tenemos en la actualidad. Si en ese momento se hubieran tomado algunas medidas preventivas, no estaríamos viviendo la situación que tenemos ahora.

Hoy, efectivamente nuestra economía sufre un "shock" externo, que dadas las características de la economía chilena y su compromiso con la zona asiática, no pasa desapercibido.

Un tercer elemento que hay que hacer notar es que el modelo de desarrollo posee efectivamente vulnerabilidades. Esta constante presión de gasto obliga a mantener en el largo plazo una política de ajuste prácticamente permanente. Esta es una economía que camina a tropezones con niveles de crecimiento alto, pero que siempre es susceptible de ajustes.

A mi entender, la recesión en Chile es un fruto directo de la política económica seguida para paliar la crisis externa. Esencialmente, responde a opciones de políticas erradas, que han privilegiado la mantención de la meta inflacionaria por sobre el problema de la actividad, lo que se ha ido manifestando con mucha fuerza desde principios del '98.

A nuestro juicio, seguir manteniendo una política económica que tiene como objetivo fundamental –y a veces pareciera que único– el control inflacionario, nos está conduciendo a la situación que tenemos ahora: una profunda recesión, en donde el impacto del desempleo tiene un componente inercial que lo hace crecer. En ese sentido, yo creo que si hoy comienza a recuperarse la economía, el desempleo seguiría creciendo.

Yo creo que la condición para que disminuya la tasa de desempleo, que hoy prevalece en Chile, es que comience ahora mismo la reactivación económica. De no ocurrir, es muy difícil que la estacionalidad de la ocupación logre revertir los actuales niveles de desempleo.

La Trampa de las Expectativas

Joseph Ramos, economista del Departamento de Economía de la Universidad de Chile:

Hay que señalar que este es un aumento de la tasa de desempleo de casi cinco puntos, y constituye un aumento que no viene desacelerándose. Al menos hasta ahora, la tasa de desempleo ha cobrado más fuerza en los últimos tres meses. No quiero ser muy alarmante, pero, la cifra de desempleo señala claramente una aceleración.

Un aumento de esta naturaleza nunca se había visto, salvo en las dos grandes depresiones del '75 y el '82. Nunca antes en Chile se había visto un aumento de cuatro puntos de la tasa de desempleo en 12 meses.

Sin lugar a dudas, la crisis asiática está en el origen de las altas tasas de desempleo. Pero, estoy de acuerdo con lo que plantea Tomás y Patricio, en relación a que el manejo de la crisis ha tendido a agudizar el problema, al centrar gran parte del esfuerzo en las tasas de interés, con una enorme cautela respecto al tipo de cambio. Creo que la decisión del Banco Central de no efectuar una devaluación, no fue producto del temor inflacionario. Lo que pesó fue el temor a que se produjera una corrida financiera.

Hoy estamos en un problema serio de expectativas. Creo que en algún momento, a principios de este año se pasó de una crisis en donde el problema eran las divisas y el desequilibrio externo, a una crisis marcada por falta de demanda. Esta falta de demanda que cruza la actual situación, provoca una trampa de expectativas: los empresarios no invierten, porque la gente no está comprando; y la gente no compra, porque temen la cesantía.

Ya no hay un problema de déficit en cuenta corriente, ya no existe el temor de un pánico financiero, pero Chile se está metiendo en un hoyo auto fabricado. La trampa de expectativas es precisamente el problema que tenemos ahora.

Quiero agregar algo que nadie aquí ha mencionado. Mucha gente comenta el problema del desempleo juvenil; pero, a mí lo que me llama la atención es lo que sucede en otro sector. Si ustedes examinan el grupo conformado por los trabajadores de 25 a 54 años, en donde se encuentran los jefes o jefas de hogar del 70% de la fuerza de trabajo, el desempleo se duplica, en los últimos 12 meses.

Antes habríamos podido afirmar que el empleo cayó, porque disminuyó la producción. Hoy podemos pensar que el temor del desempleo está produciendo que la gente baje su nivel de gasto, con lo cual el producto y el empleo podrían seguir bajando. Esta es sólo una hipótesis, pero tiene implicancias alarmantes. El temor que yo tengo es que la situación recesiva pueda estar agudizándose. En este sentido, creo que las medidas que deben aplicarse deben tender a realizar un quiebre en estas bajas expectativas.

Puede ser que yo esté sobre reaccionando; pero, si uno mira las cifras de desempleo fríamente, yo diría que hay motivos para estar preocupados.

Eugenio Díaz, Abogado, Secretario Ejecutivo del Comité Interministerial del Empleo:

Yo no voy a defender las políticas del Comité Interministerial del Empleo. Quiero hablar con cierta libertad para poder especular en conjunto sobre cómo podemos aportar a superar este problema.

Sobre todo la última parte de la intervención de Joseph Ramos a mí me lleva a decir que: como éste no es un problema económico, la salida no es económica. En ocasiones, la economía no toma en cuenta los comportamientos. Y es allí donde debemos detenernos.

En este sentido, a mí me llamó mucho la atención la reacción de distintos actores empresariales y políticos que alabaron las medidas adoptadas el 21 de junio. Creo que esa reacción fue su principal mérito. Pero, no dejé de sorprenderme cuando vi, que después de una semana ese entusiasmo había bajado.

La reactivación se produce cuando los actores que tienen que provocar la reactivación están convencidos de que están dadas las condiciones para poder provocarla. Si los actores que tienen que provocar la reactivación no están convencidos, los que estamos en el gobierno o en las Universidades, no sacamos nada con sostener que sí están dadas las condiciones para ello.

Yo creo que lo que se requiere es aprovechar un problema para transformarlo en una oportunidad. Es necesario producir un acuerdo nacional en torno a este tema. Abrir una conversación nacional, en donde participen académicos y representantes de los empresarios y de los trabajadores para que discurremos qué vamos a hacer para reactivar la economía del país.

Las medidas que el gobierno adoptó el 11 de marzo suponían un escenario en donde la reactivación se produciría pronto, el desempleo se estancaría y empezaría a elevarse la tasa de empleo. Las medidas de entonces estaban destinadas a proteger a los sectores desempleados más desprotegidos. Eran medidas para ayudar a los sectores desempleados a paliar la crisis temporalmente. No son programas de generación de empleo propiamente tales. El empleo lo genera básicamente el sector privado.

Como el escenario no fue el esperado, el 21 de junio se lanzó un paquete de medidas de reactivación. Pero, la verdad es que éstas, por sí solas, no van a producir un efecto pronto. Mientras no haya una reactivación de la economía, no vamos a resolver el problema del desempleo.

Hay una cosa que mi mujer siempre me dice cuando me escucha hablar de estos temas: "bueno, tú lo haces muy bien, tienes mucha confianza en que la situación económica va a mejorar... pero, ¿qué les dices tú a la gente que está sin trabajo?". Entonces, podemos aventurarnos a afirmar que el desempleo probablemente va a bajar en los próximos tres o cuatro meses, pero y ¿si nos volvemos a equivocar? ¿Qué va a pasar con toda esa gente?, en ese sentido, yo creo que sería mucho más honesto que el país en su conjunto se pusiera de acuerdo.

El Juego de Percepciones y Los Nuevos Cambios Estructurales del Empleo

Sergio Mejía, Abogado, Subdirector del Trabajo: *En ocasiones las percepciones erróneas inciden determinadamente sobre el estado de la economía. ¿Alguna de estas percepciones erróneas han jugado un papel en la actual situación del empleo? ¿Cómo ven las perspectivas de los actores, tanto del mundo sindical, como de los representantes de los empresarios? ¿Creen que después de producida la esperada reactivación, se producirán cambios estructurales en el empleo?*

Eugenio Díaz, Abogado, economista, Secretario Ejecutivo del Comité Interministerial del Empleo:

Yo no me siento una autoridad legitimada para determinar qué actores poseen percepciones erróneas. Pero, sí me interesa hablar sobre cómo veo las perspectivas de los actores.

Yo pienso que políticas de este tipo deben necesariamente construirse con los actores involucrados. A mí me parece que la capacidad de liderazgo de la autoridad de gobierno radica en lograr consensuar las medidas con empresarios y trabajadores.

En ese sentido, mi impresión personal es que deberían realizarse más consultas con los actores directos. Esto haría que la gestión del gobierno en esta materia fuera más eficaz.

Lo último que yo quisiera decir respecto al desempleo es que este es un momento bastante oportuno para reforzar la dimensión de la capacitación profesional. Si el gobierno, y el país en su conjunto invirtiera mucho más en capacitación en este período, se producirían dos fenómenos: una retención de escolares que abultan la masa de desempleados y, al mismo tiempo, la formación de trabajadores jóvenes para el momento de la recuperación económica.

Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo:

Respecto a qué cambios estructurales yo preveo en el empleo, veo que el sector industrial y el agrícola se encuentran en una relativa contracción. Probablemente su composición, a fin de esta década, va a ser muy distinta de lo que fue en su comienzo.

Respecto al sector agrícola, las estimaciones que se hacían antes de Mercosur, indicaban que tendríamos la mitad de personas empleadas de la que tuvimos en el año anterior a Mercosur. En el futuro este sector va a ser mucho menos importante en términos de contratación, por tanto va a explicar la migración hacia otros sectores. Por su parte, el sector industrial, actualmente ha mostrado una pérdida de alrededor de 70 mil empleos.

Pero, yo discrepo de lo que señala Patricio. No es que nuestro sistema económico no genere empleo. De hecho, hasta hace poco tiempo generaba bastantes buenos empleos. En esta década casi duplicó el poder adquisitivo de las personas y sacó a casi dos millones de personas de la pobreza. Nuestro sistema económico genera buenos empleos, el problema radica en las políticas aplicadas.

Ahora, respecto a cómo veo esta situación, yo afirmaré que depende. Depende de cuáles van a ser las políticas económicas del próximo siglo.

Patricio Escobar, economista del Programa de Economía del Trabajo (PET):

Yo creo que efectivamente hay un componente de expectativas que es sustantivo en el actual escenario.

Pero, la situación de las tasas a largo plazo creo que ilustran un tema que, a mi juicio, es estructural. O sea, hoy día uno podría esperar que cuando llegue la reactivación ésta va a tener un corto andar. Podemos consensuar en el hecho de que la economía va a comenzar a caminar, pero va a moverse como un auto con el motor malo. Antes de moverse, se va a dar fuertes tropezones. Esto yo lo interpreto como un problema estructural de la economía.

Otro elemento que es importante, y que también dice mucho con respecto a la tasa de reactivación, es la inflexibilidad del sector financiero. El sector financiero resiste a brazo partido las tasas de colocación, aduciendo que hay un mayor riesgo. Los bancos efectivamente están resistiendo la política monetaria. Esto es un dato extremadamente grave. Si los bancos utilizan todo el margen que tienen para poder mantener las tasa de colocación en un cierto nivel, significa que la política se está volviendo ineficiente.

Ahora, con respecto a lo que puede suceder sobre el problema del empleo, creo que la crisis del año '82 puede dar luces respecto a lo que podría suceder en esta materia. Durante la crisis pasada se destruyeron buenos empleos, y el proceso de recuperación económica creó malos empleos, además de tener un importante componente de precariedad.

Efectivamente, si uno analiza la crisis del '82, observa: destrucción de puestos de trabajo, proliferación de empleos precarios y un desplazamiento de la ocupación hacia ciertos sectores, particularmente los servicios. Este es un dato complejo al pensar en el futuro que nos espera.

Respecto a las expectativas del sector sindical, tengo la impresión de que aquí se produce una peligrosa profecía autocumplida. Los trabajadores, en general, tienen la percepción de que van a perder su empleo. Y al pensar que van a perder su empleo, su capacidad de resistir disminuye, y este sino trágico se cumple.

Sobre el tema de la creación de empleos, quiero decir que durante los últimos 5 años la tasa de aumento de ocupación ha venido disminuyendo, en circunstancias en que la economía viene creciendo. A eso me refiero cuando hablo de que ésta es una economía que crece con poca generación de empleo.

Si nosotros nos detenemos gruesamente en la estructura de salarios en Chile, según los últimos datos con que contamos, podríamos sostener que cerca del 57% de los trabajadores gana menos de 160 mil pesos líquido. Eso los deja por debajo de la línea de la pobreza.

En este sentido, una pregunta interesante es ¿cómo explicamos que en una economía que tenga salarios tan bajos, disminuya la pobreza desde 47% el año '87 hasta 21,4% el año '98? Yo creo que es una pregunta muy interesante, atendiendo que es el mercado de trabajo el responsable fundamental de la disminución de la pobreza.

Yo creo que lo que incide aquí es la incorporación de grupos vulnerables al mercado de trabajo en forma transitoria. Estos grupos han ensanchado la base de ocupación que muchas veces no es detectada por la encuesta de empleo, que han permitido aumentar el ingreso familiar, pero a partir de empleos extremadamente precarios e inseguros.

Este fenómeno es el gran responsable de esta disminución de la pobreza en el último tiempo. Lo cual es bastante grave, porque si se produce una contracción del mercado de trabajo, tal como se está produciendo ahora, en el año 2 mil vamos a detectar un crecimiento de la pobreza.

Joseph Ramos, economista del Departamento de Economía de la Universidad de Chile:

Yo tengo una visión bastante diferente a la de Patricio. Tú te preguntas ¿cómo es posible que baje tanto la pobreza, en circunstancias de que se está generando tan poco empleo?

Para responder esa pregunta, yo los invito a hacer el siguiente ejercicio: imaginemos que la economía estuvo creando 4% de nuevos empleos, y eliminando 2% de empleo malos. El Efecto total es que aumentó el empleo 2%. Matamos dos y creamos cuatro. Eso es consonante con lo que ha pasado en los '90. Vamos a estar generando nuevos empleos y eliminando los malos. Por eso no me sorprende que la tasa suba al ritmo de un 2%. Esta explicación es la que yo creo acerca de la relación entre pobreza y empleo.

Ahora, con respecto a las expectativas, pese al pesimismo, hay señales mixtas que las están afectando.

Hoy estamos presenciando algunas señales positivas. De hecho, la crisis asiática casi acabó. Hay sectores exportadores que están empezando a beneficiarse: el cobre está subiendo, al igual que la celulosa. Estas son buenas señales en la economía.

Pero, temo que estamos en presencia de un problema de psicología social, que trasciende el ámbito económico. Las cifras de desempleo, aunque sean noticias viejas, son percibidas negativamente por el consumidor, lo que repercute en su consumo. En la medida que esto se produzca, la actual situación puede seguir profundizándose.

En este sentido, creo que la necesidad de este momento es tratar de afianzar las expectativas positivas en los diferentes actores para consolidar un nuevo impulso a nuestra economía.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Nuestra legislación laboral define el derecho de sindicalización, sus características y los objetivos de los sindicatos, de una forma común, no importando el tipo de sindicato del cual se trate.

Son también disposiciones comunes a todos ellos lo atinente a la disolución de los sindicatos, (la excepción es para los sindicatos de empresa, los cuales terminan por el cierre de la misma), los procedimientos y atribuciones de las asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, los requisitos para ser Director Sindical, las obligaciones de las organizaciones sindicales respecto del organismo fiscalizador y las facultades de éste respecto de cualquier tipo de organización.

Las particularidades que consigan nuestra legislación laboral se refieren a los diferentes quórum exigidos para cada tipo de sindicatos y determinadas situaciones que sólo son aplicadas dependiendo del tipo de organización que se trate.

El Derecho a la Sindicación por parte de los trabajadores, se encuentra garantizado en la Constitución Política del Estado en el artículo 19 y en el Código Laboral en el artículo 212, definiéndolo de la manera siguiente:

"Es el derecho que tienen todos los trabajadores del sector privado y empresas del Estado de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos".

NORMAS COMUNES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

1. **¿Qué características tiene la afiliación de un trabajador a una organización sindical?**
 - a) Es única en función de un mismo empleo. Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente. Sólo podrá hacerlo en función de distintos empleos.

- b) Es personal, y por tanto no puede transferirse ni delegarse, y
- c) Es voluntaria.

2. ¿Qué significa que sea voluntaria?

Significa que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Asimismo, la ley señala que no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.

3. ¿Cuáles son los fines principales de los sindicatos?

Están señalados en el Art. 220 del Código del Trabajo. Entre los principales están:

- a) La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- b) La representación de los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- d) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales y de promoción socio-económica.
- e) Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.
- f) En general realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

4. ¿Pueden los sindicatos desarrollar actividades lucrativas?

Sí, siempre que esas actividades no estén prohibidas por ley, que además esté contemplado en sus estatutos y que el producto de dichas actividades esté destinado a fines sindicales o al incremento del patrimonio sindical. **Bajo ninguna circunstancia el producto de dichas actividades podrá repartirse entre los socios del sindicato.**

5. ¿Cómo se constituyen los sindicatos?

Los sindicatos se constituyen en **ASAMBLEA CONSTITUTIVA**, en presencia de un Ministro de fe y reuniendo los quórum exigidos por ley, estos varían según tipo de sindicato que se trate.

6. ¿Qué trámites deben cumplirse en la asamblea constitutiva?

Deben aprobarse los **estatutos** del sindicato y procederse a la **elección del directorio**, levantándose el acta correspondiente.

Para sindicatos de **menos de 25 trabajadores afiliados**, se elegirá **un Presidente**.

Si son entre **25 y 249 trabajadores afiliados**, se elegirán **3 Directores**;

Sindicatos entre **250 y 999 trabajadores afiliados**, eligen **5 Directores**;

Sindicatos entre **1.000 y 2.999 trabajadores afiliados**; eligen a **7 Directores**; y

Sindicatos que reúnen **3.000 o más trabajadores afiliados**; eligen **9 Directores**.

7. ¿Qué trámites posteriores deben hacerse y quién lo realiza?

A) El **Directorio electo**, dentro de **15 días corridos** desde el día de la realización de la asamblea, debe hacer el **depósito** en la Inspección del Trabajo respectiva **del acta original** de constitución del sindicato y **dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante**. Obteniéndose con este trámite la personalidad jurídica del sindicato.

Cada **Director** debe acompañar un **certificado de antecedentes para fines especiales**.

Si no se realizan estos trámites, en los plazos señalados, se deberá realizar una nueva asamblea constitutiva.

B) Recepcionados los antecedentes por la Inspección del Trabajo, ésta cuenta con 90 días desde el depósito del acta para formular observaciones a la constitución del sindicato; falta de algún requisito o que los estatutos no se ajustan a la ley. De ser así, el sindicato;

C) Cuenta con **60 días** desde la fecha de la notificación aludida para subsanar las faltas de requisito y/o adecuar sus estatutos.

D) Si el sindicato estima que el requerimiento formulado por la Inspección del Trabajo no se ajusta a la ley, posee la facultad para reclamar ante el Tribunal competente dentro del mismo plazo, **(60 días)**

El Tribunal se pronuncia en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

8. ¿Si el tribunal rechaza el planteamiento del sindicato?

Se deberán subsanar los defectos de constitución y/o adecuar los estatutos. De no hacerlo, se caduca la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley. Debiendo iniciarse todo el proceso nuevamente por medio de una **nueva Asamblea Constitutiva**.

SINDICATOS DE EMPRESA

1. ¿Cuál es el sindicato de empresa?

Sindicato de empresa: Aquel que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

2. ¿Cuántos trabajadores se requieren para constituir un sindicato de empresa?

En aquellas empresas de **más de 50 trabajadores** se requiere un **mínimo de 25** que representen a lo menos el **10% del total** de los trabajadores que prestan servicio en la empresa.

En empresas de 50 o menos trabajadores, se requiere un **mínimo de 8** siempre y cuando **representen más del 50% del total** de los que laboran en ella.

3. ¿Pueden constituir sindicatos los trabajadores de cada establecimiento de la empresa?

Si la empresa tiene **más** de un establecimiento **pueden también constituir sindicato** los trabajadores **de cada uno de ellos** con un **mínimo de 25**, que representen **a lo menos, el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento**.

4. ¿Si son más de 250 trabajadores de una empresa?

En este caso y cualquiera sea el porcentaje que representen pueden constituir sindicato.

5. ¿Cómo se efectúa la constitución de los sindicatos?

En **asamblea de los trabajadores de la empresa** se deben reunir los mínimos señalados anteriormente, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe**. (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

SINDICATOS INTEREMPRESA

1. ¿Cuál es el sindicato interempresa?

Sindicato interempresa: Aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

2. ¿Qué número de trabajadores y requisito se requiere para constituir un sindicato interempresa?

Se requiere un **mínimo de 25 trabajadores. Sólo podrán** participar aquellos trabajadores cuyos **contratos de trabajo** revistan el carácter de **indefinidos**.

3. ¿Qué sucede entonces con aquellos que tienen contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado?

Tales trabajadores, si bien **no pueden** participar en la asamblea constitutiva de un sindicato interempresa, **están facultados para afiliarse a éste** con posterioridad a su constitución.

4. ¿Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa que no se encuentran prestando servicios, mantienen su calidad de socios?

Así es, aun cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

5. ¿Pueden a su vez optar por otra clase de sindicatos?

Sí pueden, cumpliendo con los requisitos señalados por la ley.

6. ¿Cómo se efectúa la constitución de los sindicatos?

En **asamblea de trabajadores de las empresas que participan en la constitución**, se deben reunir los mínimos señalados anteriormente (**25 trabajadores**), esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe**. (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trabajadores de una empresa que se encuentren afiliados a un **sindicato interempresa**, siempre que sean **ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo**, podrán elegir entre ellos a un **delegado sindical**.

Es éste un trabajador que actúa en calidad de **representante** de aquellos dependientes de **una empresa** que se encuentran afiliados a un **sindicato interempresa**, **corresponde elegirlo cuando** estos trabajadores, en número **no inferior a ocho no hubiesen logrado elegir un director en el sindicato respectivo**.

Goza de **fuero laboral** desde la fecha de su nombramiento y hasta 6 meses después de haber cesado en su cargo. Tiene derecho a los permisos señalados en Arts. 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

SINDICATOS DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

1. ¿Cuál es el sindicato de trabajadores independientes?

Sindicato trabajadores independiente: Aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

Para constituir un sindicato de trabajadores independientes, éstos deben efectuar una **asamblea de trabajadores, (Asamblea Constitutiva)**, con un mínimo de **25 trabajadores**, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe.** (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

SINDICATOS DE TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES

1. ¿Cuál es el sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Sindicato trabajadores eventuales o transitorios: Aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos e intermitentes.

2. ¿Cuántos trabajadores se requiere para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Se requiere la concurrencia **mínima de 25** trabajadores.

3. ¿Los trabajadores afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios que no se encuentran prestando servicios, mantienen su calidad de socios?

Así es, aun cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

4. ¿Pueden a su vez optar por otra clase de sindicatos?

Sí pueden, cumpliendo con los requisitos señalados por la ley.

En **asamblea de trabajadores, (Asamblea Constitutiva)**, allí deben concurrir un mínimo de **25 trabajadores**, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe**. (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

1. ¿Cuándo se produce?

Se produce **cuando se declara judicialmente** que el sindicato ha incurrido en alguna causal de disolución, de las contempladas en el **artículo 295 Código del Trabajo**, a saber:

- a) Acuerdo de la **mayoría absoluta** de los **afiliados**, reunidos en **Asamblea Extraordinaria**.
- b) El haber incurrido en alguna causal de disolución prevista en sus **Estatutos**.
- c) Incumplimiento grave **de las** leyes o reglamentos.
- d) El haber **disminuidos sus socios** a un **número inferior** al requerido para su constitución durante **6 meses**, salvo que adecuren sus estatutos.
- e) **Receso** durante un período **superior a 1 año**, y
- f) La **extinción de la empresa**, en los sindicatos de empresa.

2. ¿Quién debe declararla?

Un **Juez de Letras del Trabajo**, correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el sindicato.

3. ¿Quién puede solicitarla?

Pueden:

- a) Cualquier afiliado al sindicato;

b) El empleador;

c) La Dirección del Trabajo.

Se solicita ante juez del trabajo, el cual oye a las partes, solicita pruebas si así lo requiere y resuelve.

Si se acepta la petición, se comunica a la Inspección del Trabajo para que borre de sus registros a la organización y se procede a su **disolución**.

4. ¿Quién efectúa la liquidación?

Las personas que **señalen los estatutos**, o por quien **designa el tribunal**. **El patrimonio de la organización** será destinado a la organización que señale sus estatutos. Si éstos **nada dicen** determinará el **Presidente de la República**.

5. ¿Qué efectos produce la disolución en los contratos colectivos?

La disolución **no afecta los derechos y obligaciones** que corresponden a sus miembros por la existencia de un **contrato o convenio colectivo o fallo arbitral**.

EL DIRECTORIO SINDICAL

1. ¿Qué requisitos se exigen para ser director sindical?

Se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar en todo caso, los siguientes:

a) **Ser mayor de 18 años.**

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

c) **Saber leer y escribir.**

d) Tener antigüedad **mínima de 6 meses** como **socio** del sindicato, salvo que el mismo tuviese una existencia menor.

2. ¿Cuántas personas integran el directorio sindical?

a) Sindicatos con **menos de 25 socios: UNO** (Presidente).

b) Sindicatos entre **25 y 249 socios: TRES**.

- c) Sindicatos entre **250 y 999 socios: CINCO.**
- d) Sindicatos entre **1.000 y 2.999 socios: SIETE.**
- e) Sindicatos de **más de 3.000 socios: NUEVE.**

3. ¿Quiénes son candidatos en la elección de directorio?

Todos los socios que reúnan los requisitos exigidos por la ley (**punto N° 1**) y que además hubiesen presentado su candidatura en la **forma, oportunidad y publicidad que señalen los estatutos.**

4. ¿Qué sucede si los estatutos no contemplan esta disposición?

La ley contempla que las candidaturas deberán presentarse **por escrito** ante el **secretario del directorio NO antes de 15 días NI después de 2 días anteriores** a la fecha que se verificará la elección. El secretario **deberá comunicar por escrito** dentro de un **plazo de 48 horas** al o los empleadores cada inscripción y remitir dentro del mismo plazo copia vía **carta certificada a la Inspección del Trabajo respectiva.**

5. ¿Qué sucede si el secretario no realiza este trámite?

Los candidatos a directores **no gozarán de fuero laboral**, durante el período previo a la elección.

6. ¿Quiénes son elegidos directores?

Aquellos socios que habiendo formalizado su candidatura obtienen las **más altas mayorías relativas**. En caso de **igualdad de votos** se estará a lo que dispongan los estatutos y si éstos nada dijeren se preferirá aquel que tenga mayor antigüedad como socio del sindicato. Si la igualdad persiste se realizará por sorteo ante ministro de fe.

7. ¿Qué sucede si resulta electo un socio que no reúne los requisitos para ser director sindical?

Asume el cargo y en un acto posterior, de oficio o a petición de parte, se tramita su inhabilidad, facultad que corresponde a la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la origine. En todo caso dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

Inhabilitado quien no cumplía los requisitos exigidos por la ley, será **reemplazado** por aquel que haya obtenido la más alta mayoría entre los **candidatos no electos**, en caso de igualdad se deberá realizar un sorteo ante un ministro de fe.

8. ¿La alteración en el número de afiliados a un sindicato tiene incidencia en el número de directores a elegir?

NO, dicha alteración no hace aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. Tiene incidencia **para la próxima renovación del directorio**.

9. ¿Quiénes pueden votar en la elección del directorio?

Todos los afiliados al sindicato con **90 días de anticipación a lo menos** a la fecha de la elección, salvo que se trate de asamblea de constitución del sindicato.

10. ¿Cómo debe realizarse la elección?

Debe realizarse **en un solo acto**. En forma **secreta** y en presencia de un **ministro de fe**. No se requiere ministro de fe en aquellos casos de **sindicatos de empresa** que ocupen **menos de 25 trabajadores**.

11. ¿Qué tiempo duran en el cargo y con que protección cuentan?

DOS años pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para censurarlos. Gozan de **fuero laboral desde la fecha de su elección** y hasta **6 meses después** de haber concluido sus funciones, **salvo las excepciones legales**.

12. ¿Cuáles son esas excepciones?

Pierden el fuero por: Censura de los trabajadores; sanción aplicada por tribunal competente; por disolución del sindicato o por término de la empresa en que prestaba servicios; por renuncia a la empresa; por pérdida de la personalidad jurídica; por el solo ministerio de la ley. También por causales previstas en los estatutos, siempre que importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

13. ¿Los directores sindicales tienen derecho a permisos?

Los empleadores **deben** otorgarles los permisos necesarios para ausentarse de sus labores y cumplir sus **actividades sindicales fuera del lugar de trabajo**.

- a) Permiso **mínimo de 6 horas semanales, por cada dirigente en sindicatos con menos de 250 socios, acumulables mensualmente y susceptibles de ser cedidos a otro director**. En sindicatos de **más de 250 afiliados, mínimo de 8 horas**. En ambos casos, **no se considerará el tiempo ocupado** en concurrir a citaciones de las autoridades públicas.
- b) Permiso **no superior a un mes** para un dirigente de **sindicato interempresa** en caso de **negociación colectiva de ese sindicato**.

- c) Permisos por un **mínimo de 6 meses** hasta por el total del tiempo que dure su mandato; y
- d) Permisos de hasta una semana en el año para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal.
- e) Licencia sin goce de remuneraciones para un director por el tiempo que pacten.

Los tiempos que comprenden los permisos sindicales, se **entienden trabajados para todos los efectos legales**.

14. ¿Quién paga las remuneraciones de los directores durante el tiempo que abarcan estos permisos?

Las **remuneraciones e imposiciones** son **cargo de la organización**. Serán del empleador, en aquellos sindicatos de empresa o interempresas, **en que así se hubiese pactado con el sindicato**.

LA ASAMBLEA GENERAL

1. ¿Qué es la asamblea general?

Es un organismo **decisorio y directivo superior** a través del cual se expresa la **voluntad de la organización sindical**. La ley reconoce **dos categorías de asambleas**:

- a) **Asambleas ordinarias, y**
- b) **Asambleas extraordinarias.**

2. ¿Cuáles son las características de cada una de ellas?

La asamblea ordinaria es aquella que se celebra en las oportunidades y con la frecuencia establecida en los **estatutos sindicales**, con el objeto de tratar **materias de carácter general**. Pueden convocarla: **Presidente, Secretario** o quienes los reemplacen según estatutos.

La asamblea extraordinaria, aquella que tiene lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y **sólo sobre aquellas materias para lo cual haya sido convocada**. Pueden convocarla: **Presidente, Directorio, 10% de los socios** de la organización. Algunas de las materias que requieren de este tipo de asamblea son: **enajenación de bienes raíces, modificación estatutos, disolución de la organización y las materias para cuyo fin fue convocada**.

3. ¿Cómo debe procederse en las asambleas?

De los contenidos o materias tratados en la asamblea debe dejarse **constancia en el libro de actas**. Ellas **pueden efectuarse en cualquier sede sindical o en el recinto al interior de la empresa en donde habitualmente se reúnen los socios de la organización**.

Estas deberán efectuarse **después de las horas de trabajo, salvo previo acuerdo con el empleador o su representante**.

DELEGADO SINDICAL

1. ¿Qué es el delegado sindical y cómo se elige?

Es un trabajador que actúa en calidad de **representante** de aquellos dependientes de **una empresa** que se encuentran afiliados a un **sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios**. Corresponde elegirlo **cuando** estos trabajadores, en número **no inferior a ocho no hubiesen logrado elegir un director en el sindicato respectivo**.

2. ¿Goza de alguna protección y beneficios este delegado?

Goza de **fuerro laboral** desde la fecha de su nombramiento y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo. Tiene derecho a los permisos que se contemplan en los artículos 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

DELEGADO DE PERSONAL

1. ¿Qué es el delegado de personal y cómo se elige?

Es el trabajador encargado de servir de **nexo o enlace** entre los trabajadores que lo hubiesen elegido y la empresa, actuando también ante las autoridades del trabajo. El delegado de personal debe **reunir los mismos requisitos** que se requiere para ser **director sindical**, durando **dos años en sus funciones** y pudiendo ser **reelegido indefinidamente**.

2. ¿Goza de alguna protección y beneficios este delegado?

Goza de fuero por todo el tiempo que dura su mandato y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo, salvo que éste tenga **contrato a plazo fijo**, por obra o servicio determinado, en cuyo caso el fuero lo amparará **sólo durante la vigencia de su contrato**.

3. ¿En qué empresas y qué trabajadores pueden elegirlo?

En aquellas empresas o establecimiento en que sea posible constituir uno o más sindicatos, según artículo 227 del Código del Trabajo. (Ver punto **III.- N°s. 1, 2, y 3**). **Podrán** aquellos trabajadores que **no estén afiliados a un sindicato de empresa**, siempre que su número y porcentaje de representatividad lo permita, de acuerdo lo indicado en número anterior.

4. ¿Puede existir más de un delegado en la empresa o establecimiento?

Sí, ya que los trabajadores podrán formar distintos grupos que cumpliendo los requisitos señalados los habilita para ello.

5. ¿Qué obligación tienen los trabajadores que han elegido un delegado de personal?

Deben **comunicar** esta circunstancia **por escrito al empleador** y a la **Inspección del Trabajo** respectiva, **el día hábil laboral siguiente al de la elección, acompañando una nómina con la individualización y firma de todos ellos.**

EL PATRIMONIO SINDICAL

1. ¿Cómo se compone el patrimonio sindical?

Este se compone por:

- a) Las **cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios** que la **asamblea** imponga a sus asociados, con arreglo a los **estatutos**.
- b) **El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste.**
- c) Las **donaciones y asignaciones** que les hicieren.
- d) El producto de sus bienes.
- e) El producto de la **venta de sus activos**.
- f) Las **multas cobradas a sus asociados** según sus estatutos.
- g) El producto que generen las actividades que según los estatutos realice la organización; **comerciales, asesorías, servicios y otras**, y
- h) Las demás fuentes que prevean los estatutos.

2. ¿Quién administra el patrimonio y qué responsabilidad les cabe?

Una organización sindical **puede adquirir y enajenar bienes y realizar actividades con carácter lucrativo.**

La administración de **todos los bienes** de la organización corresponde al **Directorio** de la organización, **respondiendo solidariamente de ello, sin perjuicio de la responsabilidad penal** que podría caberles.

3. ¿Qué características tiene la cotización y cuál es su finalidad?

Es **obligatoria** cuando han sido **aprobadas en asamblea**. Las cuotas **extraordinarias** deben ser aprobadas en **asamblea por mayoría absoluta de los socios**. El sistema de **recaudación será** determinado **libremente por la organización.**

4. ¿Puede el empleador recaudar las cotizaciones y cómo se procede para que ello ocurra?

Habiéndose cumplido los requisitos que la ley establece para fijar estas cuotas, en los sindicatos de empresa **podrá el empleador realizar el descuento de la cuota sindical a cada socio si para ello es requerido por el Presidente o Tesorero del sindicato**, o bien, cuando el **trabajador autorice por escrito** el descuento a su empleador.

En los **sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios**; se **requiere la autorización escrita del trabajador** para que el empleador descuenta de la remuneración la cuota.

Si cambia el monto de la cuota ordinaria o se fijan cuotas extraordinarias, el empleador **no podrá alterar lo recaudado sin nueva petición**, de acuerdo al procedimiento indicado.

5. ¿Qué plazos tiene el empleador para incorporar los dineros descontados a los socios y traspasarlos al sindicato y qué sucede si no lo hace?

El empleador cuenta para ello con el mismo plazo que la ley señala para enterar las imposiciones o aportes previsionales. Si **no lo hace** en ese tiempo, debe entregar dichas sumas **reajustadas en la variación del I.P.C. e incrementadas además en un 3% de interés mensual.**

6. ¿Dónde deben conservarse los fondos sindicales?

Estos deben mantenerse **depositados en cuenta corriente o de ahorro, a nombre de la organización** en un banco.

Esto **no rige para los sindicatos con menos de 50 afiliados.**

7. ¿En qué pueden ser invertidos los fondos sindicales?

Sólo en aquellos fines contemplados en los estatutos.

8. ¿Deben practicar balances los sindicatos?

Solamente aquellos sindicatos de **250 o más afiliados**, éste debe ser **firmado por un contador y presentado a la asamblea para su aprobación.**

Los **sindicatos** de número **menor de 250 socios**, sólo deben llevar libro de egresos e ingresos y libro de inventario.

LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En el Título final del Código del Trabajo, artículo 476 se indica:

"la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos, en virtud de las leyes que los rigen".

A este respecto, son facultades de la Dirección del Trabajo velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones que regulan la existencia y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

1. ¿Cuáles son las atribuciones de la Dirección del Trabajo respecto de las organizaciones sindicales y en qué ámbitos?

La ley otorga facultades a la **Dirección del Trabajo** para fiscalizar a los **sindicatos, federaciones y confederaciones**, posee entre otras atribuciones las siguientes:

- a) Formular observaciones a la **constitución de organizaciones sindicales.**
- b) Llevar el registro de las mismas y proceder a su **cancelación.**
- c) Calificar **de oficio la inhabilidad e incompatibilidad** de los dirigentes sindicales.
- d) Revisar **los libros de actas y de contabilidad cuando procediere;** y
- e) **Denunciar ante la justicia ordinaria** irregularidades que revistieran carácter delictual detectados con motivo de la **revisión de los antecedentes económicos, financieros, contables o patrimoniales.**

2. ¿Qué obligación impone la ley a las organizaciones sindicales?

Sindicatos: llevar **libro de registro de socios** y **comunicar anualmente** a la respectiva Inspección del Trabajo, el **número de sus socios** y las organizaciones de mayor grado **a que se encuentran afiliados**. Esta comunicación debe realizarse entre el **1º de marzo y 15 de abril** de cada año.

Federaciones y Confederaciones: en la misma fecha indicada deben remitir a la Inspección respectiva, **la nómina de las organizaciones que se encuentran afiliadas a ella**.

Toda organización está **obligada** a presentar todos los antecedentes cuando ellos sean requeridos por la Dirección del Trabajo, **su no cumplimiento** hará recaer a los responsables (directiva) en **sanción o pena de multa de 1/4 a 10 UTM**.

Ante estas multas cobradas por la Dirección del Trabajo, podrá la organización reclamar ante el Juzgado de Letras del Trabajo de acuerdo al procedimiento establecido en el Libro V, Título II del Código del Trabajo.

¿QUE HACER CUANDO SE PIERDE EL TRABAJO?

Oficina de Comunicación y Difusión

Al quedar sin trabajo es importante saber, en primer lugar, que se podrá tener derecho a ciertas indemnizaciones de parte del ex empleador por término del contrato, y, por otro, que existen alternativas de subsidio y capacitación a las cuales se puede acoger. Cada una de estas últimas alternativas tiene por objeto ofrecer al trabajador cesante opciones mientras encuentra un nuevo empleo.

Indemnizaciones por término de contrato de trabajo

El derecho que se origina con motivo del término del contrato de trabajo, que usted puede hacer valer son las indemnizaciones que el empleador se encuentra obligado a pagarle si se cumplen los requisitos legales.

Estas deben ser pagadas cuando el empleador ha invocado para poner término al contrato la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, esto es, razones de racionalización o modernización de la empresa, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Estas causales están en el artículo 161, inciso 1º, del Código del Trabajo.

También procede pago de indemnización cuando el empleador desahucia el contrato, sin invocar causal de justificación específica, lo que procede respecto de trabajadores a los cuales les han otorgado poderes de administración general, de trabajadores de casa particular y de trabajadores de su exclusiva confianza. Esta causal está en el artículo 161, inciso 2º, del Código del Trabajo.

Estas indemnizaciones por término de contrato pueden ser:

1) Indemnización por años de servicio:

Procede cuando el contrato ha estado vigente un año o más, y el empleador le pone término por las mismas causales del artículo 161, incluido el desahucio.

La indemnización que corresponda pagar puede ser:

- A) La convencional**, o sea, la que está estipulada en el contrato de trabajo, o
- B) La legal**, cuando no está estipulada en el contrato, o si la del contrato es inferior a la legal. Esta indemnización equivale al pago de 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al mismo empleador, con un tope de 11 años; es decir, hasta 11 meses de indemnización. Si el contrato estaba vigente desde antes del 14 de agosto de 1981, no hay tope, se pagan todos los años de antigüedad. Esta modalidad de indemnización no procede respecto de trabajadores de casa particular, respecto de quienes el empleador está obligado a cotizar en la A.F.P. respectiva un 4.11% mensual.

2) Sustitutiva del aviso previo:

El empleador que invoque las causales del artículo 161, ya mencionadas, debe dar al trabajador un aviso previo de terminación del contrato con 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo. En el caso de no dar este aviso al trabajador el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual.

Para el pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio se entiende por última remuneración toda cantidad que estuviera percibiendo el trabajador al término de los servicios; incluidas las cotizaciones previsionales, asignaciones de colación, movilización, bonos permanentes y regalías o especies avaluables en dinero, como por ejemplo: colación otorgada en casino.

¿Son imposables las indemnizaciones antes indicadas?

No, las indemnizaciones no están afectas a descuento por cotizaciones previsionales por no tener el carácter de remuneración. El trabajador las percibe en su montos brutos.

¿Qué pasa si a Ud. lo despiden sin pago de las indemnizaciones anteriores o no le han invocado ninguna causal legal o Ud. estima que la causal invocada, cualquiera sea, es injustificada, indebida o improcedente?

El trabajador tiene derecho a demandar judicialmente al ex empleador, ante el Juez del Trabajo del lugar del domicilio del trabajador o de donde se prestaron los servicios, para lo cual tiene un plazo fatal de 60 días hábiles contados desde el término de los servicios. Acogida la demanda, el juez ordenará al ex empleador el pago de las indemnizaciones,

sustitutiva y del aviso previo y por años de servicio, con un recargo a lo menos de un 20% en este último caso.

Antes de demandar judicialmente al empleador, el empleador podrá acudir a la Inspección del Trabajo e interponer un reclamo para lograr el pago de lo que se le adeude (sueldo, horas extras, cotizaciones, etc.). Este trámite hace que se suspenda el plazo de los 60 días para iniciar la demanda, plazo que se extiende hasta por un máximo de 90 días.

3) Otras prestaciones que se deben pagar al término del contrato de trabajo:

A) Compensatoria por feriado anual:

Corresponde cuando el trabajador que teniendo los requisitos para hacer uso del feriado o vacaciones anuales, (haber cumplido un año de servicios), deja de pertenecer a la empresa por cualquier causa, caso en el cual el empleador debe pagar el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

B) Feriado proporcional:

Corresponde al trabajador cuyo contrato termina antes de completar el año de servicio, caso en el cual se le debe pagar una indemnización proporcional al tiempo comprendido entre el mes de su contratación (o la fecha de la última anualidad) y el de término de su contrato.

C) Gratificación proporcional:

Los trabajadores que no alcanzan a completar un año de servicios a la terminación del contrato por cualquier causa, tendrán derecho al pago de la gratificación anual en proporción a los meses trabajados. Este beneficio no opera si la gratificación se paga mensualmente.

Subsidio de Cesantía

El trabajador cuyo contrato ha terminado debe concurrir de inmediato a la Caja de Compensación en la cual está adherida la empresa o, de no estarlo, al INP y llenar el formulario de solicitud para acogerse a subsidio de cesantía, y presentarlo, con su cédula de identidad y el finiquito, en la Municipalidad correspondiente a su domicilio.

Requisitos para tener derecho al subsidio:

- 1) Perder el empleo por causa ajena a la voluntad del trabajador. Por ejemplo: conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; caso

fortuito o fuerza mayor; necesidades de la empresa, establecimiento o servicio; falta de adecuación laboral o técnica del trabajador; desahucio del empleador respecto de trabajadores con poderes amplios de administración como gerentes, subgerentes, etc.; trabajadores de casa particular, y trabajadores de su exclusiva confianza. También tienen este derecho los trabajadores que han obtenido una sentencia favorable en juicio de despido, por haberse establecido que éste era injustificado, indebido o improcedente.

- 2) Tener, a lo menos, 52 semanas o 12 meses de imposiciones continuas o discontinuas, en cualquier régimen previsional, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía;
- 3) Estar inscritos en el Registro de Cesantes de la Municipalidad correspondiente al domicilio del trabajador, y
- 4) Estar inscritos en el Registro de Cesantes que debe llevar cada institución previsional.

Documentación necesaria para obtener el subsidio

- 1.- Formulario Unico de Solicitud de Subsidio de Cesantía que otorga la Caja de Compensación o I.N.P. firmado por el trabajador cesante y su último empleador.
- 2.- Finiquito dado por la empresa.
- 3.- Certificado de Inscripción en el Registro de Cesantes de la Municipalidad, correspondiente a la comuna o ciudad del domicilio del trabajador cesante.
- 4.- Cédula de Identidad con dígito verificador del trabajador cesante.
- 5.- Otros documentos podrán requerirse en casos especiales, tales como certificado de ex-empleadores, fotocopias de sentencia ejecutoriada en juicio laboral, etc.

Otorgamiento del subsidio

El Subsidio de Cesantía se otorga por cada día que el trabajador permanezca cesante, por período de 90 días cada uno, por un plazo de 360 días pagándose desde la fecha de presentación de la respectiva Solicitud, siempre que reúna los requisitos establecidos para tal efecto. El trabajador dejará de cobrar el Subsidio a partir de la fecha que pierda su condición de cesante.

Pago del subsidio

El Subsidio de Cesantía se pagará por meses vencidos, en la fecha que se asigne para tal efecto.

Monto del subsidio

A contar del 1º de enero de 1996, el Subsidio de Cesantía tiene los siguientes montos únicos por cada uno de los períodos que se indican (Ley N° 19.429).

\$ 17.338 mensuales, durante los primeros 90 días (1ª, 2ª y 3ª cuota).

\$ 11.560 mensuales, entre los 91 y 180 días (4ª, 5ª y 6ª cuota).

\$ 8.669 mensuales, entre los 181 y 360 días (7ª a 12ª cuota).

Ampliaciones del subsidio de cesantía

La solicitud de ampliación se extiende previa presentación de la tarjeta personal de Inscripción en los Registros de Cesantes de la Municipalidad. La ampliación del subsidio se hace cada 90 días, efectuándose el pago todos los meses, en el caso de las Cajas de Compensación y cada 30 días si es del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.). El trabajador cesante debe firmar su Ficha de Registro Municipal entregándosele su Certificado de Cesantía para ser presentado para el pago del Subsidio en la fecha indicada por la Caja de Compensación o el I.N.P.

Pérdida de la calidad de cesantes

Los cesantes que ingresan a trabajar deben comunicar este hecho a las Cajas de Compensación y posteriormente a la municipalidad para suspender el beneficio, ya que en el caso de quedar nuevamente cesantes, podrán reingresar al Sistema del Subsidio de Cesantía por el período que faltare para completar los 360 días del Subsidio inicial.

Incompatibilidad

De acuerdo a las modificaciones introducidas al Subsidio de Cesantía por Ley N°18.413, del 9 de mayo de 1985, el goce del Subsidio de Cesantía es incompatible con toda actividad remunerada, con los ingresos provenientes de cualquier actividad, con las pensiones derivadas de las circunstancias de haberse perdido el empleo y con los ingresos que tengan su origen en los programas de Absorción de Cesantía, establecidos en los términos y condiciones que señala el artículo 13 de la Ley N° 18.647.

Beneficios previsionales

Las personas beneficiadas con el Subsidio de Cesantía tienen derecho a continuar con los siguientes beneficios previsionales, mientras estén percibiendo el Subsidio:

1. Prestaciones Médicas a través de FONASA.
2. Asignaciones Familiares.
3. Beneficios de Asignación por Muerte (D.F.L. N° 90).

Capacitación Post-Contrato

El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) ofrece la posibilidad de capacitar gratuitamente a los trabajadores una vez que son despedidos. Esta alternativa resulta muy beneficiosa, puesto que permite a los trabajadores desempleados, enfrentar de mejor forma la búsqueda de un nuevo empleo.

LA FISCALIZACION

Oficina de Comunicación y Difusión

Una de las facultades que otorga la ley a la Dirección del Trabajo es la de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de higiene y seguridad laboral.

¿Quiénes pueden solicitar una fiscalización?

Cualquier trabajador que se encuentre laborando en una empresa está facultado para interponer una denuncia por incumplimiento de las disposiciones laborales, previsionales, de higiene y seguridad, o estipulaciones convencionales que les rigen. Además, también pueden solicitar una fiscalización los organismos públicos, organizaciones sindicales y, en general, cualquier persona que tenga conocimiento de un problema de tipo laboral y que no necesariamente sea trabajador de la empresa involucrada.

¿Dónde se presenta la denuncia?

La denuncia debe ser presentada personalmente o por un representante del trabajador en las oficinas de turno de la Inspección del Trabajo, por carta que se ingrese en oficina de partes de las mismas o enviada por correo.

¿Qué pasos siguen una vez presentada la denuncia?

La Unidad de Fiscalización designa a un fiscalizador quien realiza una visita inspectiva al lugar de trabajo. En terreno, el fiscalizador verifica si la denuncia es fundada y adopta las medidas que la ley le faculta para que se corrijan las irregularidades detectadas.

El caso termina cuando se regularizan todas las materias denunciadas. Si esto no sucede, el fiscalizador cursa las multas que corresponden, las que son a beneficio fiscal.

Programas Nacionales de Fiscalización

Los Programas Nacionales de Fiscalización tienen el propósito de prevenir el incumplimiento de las normas laborales, profundizar la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral, adecuar los procedimientos que se implementan durante las fiscalizaciones y revisar las empresas que, de acuerdo a estudios del Servicio, presentan mayores niveles de problemas.

El Proceso de la Fiscalización

Tratándose de una denuncia se efectuará visita de fiscalización al lugar de trabajo; esto es, a una empresa o establecimiento determinado, con el objeto de constatar en terreno las situaciones que se planteen y procurar su solución a la brevedad.

La labor del fiscalizador incluye los siguientes pasos:

- Se presenta ante un representante de la empresa.
- Se presenta ante los representantes de los trabajadores en el evento que éstos existan (Directores sindicales, Delegado de personal, etc.).
- Entrevista en forma privada, individual, y sobre la base de una muestra, a los trabajadores con el objeto de obtener la información que oriente la fiscalización.
- Recorre las instalaciones de la empresa para revisar si se cumplen las normas mínimas de Higiene y Seguridad, en compañía de representantes de la empresa, trabajadores y del Comité Paritario, si lo hubiera.
- Solicita y revisa la documentación laboral, previsional, contable y cualquier otra que sea necesaria, la que debe estar en el lugar de trabajo.
- Detecta las infracciones e instruye al empleador para que solucione las irregularidades en un plazo determinado.
- Si no se hubiesen corregido las infracciones, se procede a cursar las multas que correspondan.
- Si existen cotizaciones previsionales no declaradas y si previa instrucción no son regularizadas, se confeccionan y envían los formularios respectivos que dan cuenta de estas deudas a las instituciones previsionales y de salud para su cobro.
- Finalmente, el fiscalizador elabora un informe donde deja constancia de la situación verificada en la empresa.

Recomendaciones y requisitos para solicitar una fiscalización:

- El trabajador deberá efectuar la denuncia en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentra el lugar de trabajo. Esta denuncia es confidencial.
- Además, deberá identificar claramente al empleador denunciado y las materias laborales, previsionales, de higiene y seguridad infringidas.
- Se recomienda que previamente las directivas sindicales verifiquen los antecedentes que presuman la existencia de las infracciones denunciadas.
- Finalmente, todo trabajador puede acudir a las Inspecciones del Trabajo con el objeto de aclarar cualquier duda referente a materias laborales, previsionales, sindicales, etc., con el propósito de obtener información técnica que le permita orientar su actuación o discriminar la eventual existencia de infracciones que le afecten.

Actividades de Fiscalización**Fiscalización por Programas**

(enero – abril 1999)

Empresas fiscalizadas	11.882
Trabajadores favorecidos	165.247
Deuda Previsional Detectada	48.062.051
Remuneraciones Recuperadas	173.662.533

Fiscalización por Denuncias y Programas

(enero – abril 1999)

Empresas fiscalizadas	26.688
Trabajadores favorecidos	462.162
Deuda Previsional Detectada	729.348.914
Remuneraciones Recuperadas	2.363.048.382

RESULTADOS DE ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE

Oficina de Comunicación y Difusión

La Dirección del Trabajo presentó el 16 de junio, el estudio "Trabajadores a Control Remoto. El trabajo a domicilio en Chile", correspondiente al N° 9 de la serie Cuadernos de Investigación, que publica el Departamento de Estudios de este Servicio.

A través de esta investigación se cuantificó a nivel nacional el empleo que se desempeña a domicilio en Chile; es decir, se centró en aquellos trabajadores que producen bienes o prestan servicios a un empleador, efectuando las labores en un sitio distinto al de la empresa, generalmente en su hogar. Hay que recordar que a diferencia de la mayoría de los países, en Chile los trabajadores a domicilio no son considerados como dependientes y su protección legal es muy precaria.

Aunque el trabajo a domicilio está presente y es significativo en muchos países, las mediciones globales no han sido frecuentes y en Chile nunca antes se había realizado un estudio sobre esta modalidad de trabajo. Para llevarlo a cabo, nuestro Servicio firmó un convenio con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), a cuya Encuesta Nacional del Empleo se le agregó una Encuesta Suplementaria de Trabajo a Domicilio que fue aplicada en el trimestre julio-septiembre de 1997.

Los resultados de la medición indicaron que en nuestro país los trabajadores a domicilio son cerca de 80 mil personas, que representan el 1,5 % de la ocupación promedio en el mismo período de la medición. La mayoría son mujeres (82,3 %) y representan el 3,9 % del empleo femenino a nivel nacional. Además, se estableció que el trabajo a domicilio es un fenómeno predominantemente urbano, pues el 96,4 % de los trabajadores que se desempeñan en esta modalidad residen en áreas urbanas.

A través de la encuesta se pudo determinar que este tipo de empleo no sólo existe en las actividades de producción de bienes, como ha sido tradicional en la fabricación de prendas de vestir y de cuero y calzado. Con la modernización de las empresas, varias de las nuevas actividades vinculadas a la promoción, marketing, comercialización o estudios de mercado emplean trabajadores a domicilio. Son 41.025 personas que promueven o venden bienes y servicios mediante llamadas telefónicas o, a veces, personalmente; que realizan cobranzas, digitan o ingresan datos, o desempeñan otros trabajos similares para un empleador desde su hogar. Ellas representan el 51,4 %, de todos los trabajadores a domicilio registrados. Este tipo de trabajadores que producen bienes siguen siendo significativos, alcanzan al 40,3%. De éstos, 14.778 realizan actividades de confección y 11.962 se dedican a la fabricación de calzado u otras prendas de cuero, cartón o metal.

DIRECCION DEL TRABAJO

FIJA VALOR DE DOCUMENTOS

Oficina de Comunicación y Difusión

La Dirección del Trabajo informa que a partir del día 1º de julio se comenzará a cobrar a particulares por los documentos que a continuación se detallan y que se solicitan en las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país:

1. Certificado de Cumplimiento de la Legislación Laboral (certificado de contratistas): \$ 2.000.
2. Por cada resolución que autorice o deniegue la centralización de documentación que emita el Departamento de Fiscalización o las Direcciones Regionales: \$ 4.000.
3. Por cada resolución que autorice o deniegue el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos: \$ 5.000.

Esto en virtud de las normas legales y reglamentarias que autorizan el cobro por los costos e insumos que se derivan de la confección de estos instrumentos provenientes de la Administración Pública, es que se ha dispuesto por la Dirección del Trabajo aplicar dichos cobros a ciertos documentos que de ella emanan. Estas normas y reglamentos legales están establecidas en el artículo único del D.L. N° 2.136, de 1978, sustituido por el artículo 83 de la Ley N° 18.768; el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el Oficio Ordinario N° 2.235, del 25 de mayo de 1999, del Servicio de Impuestos Internos y la Resolución exenta N° 631, de la Dirección del Trabajo, del 14 de junio de 1999, publicada en el Diario Oficial el 18 de junio recién pasado.

CORTE SUPREMA CONFIRMO FALLO A FAVOR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN CASO LAN CHILE

Oficina de Comunicación y Difusión

En la presente edición, se comenta un fallo de la Corte Suprema, en el que se da la razón a la Dirección del Trabajo respecto de la vigencia y aplicabilidad de las normas sobre jornada laboral en relación a los trabajadores que se desempeñan a bordo de aeronaves comerciales.

Tal pronunciamiento, que viene a coronar una ardua labor operativa y jurídica, constituye un momento relevante en uno de los desafíos más cruciales en los que este Servicio ha pretendido avanzar bajo la actual gestión.

En efecto, ha sido una de nuestras definiciones institucionales más sustantivas la de avanzar sostenidamente en llenar, a través de nuestras facultades interpretativas o directamente normativas, todas aquellas áreas en las que históricamente la actividad económica se ha desenvuelto en un aparente vacío de regulación respecto de las normas laborales, previsionales y de condiciones de trabajo.

Así, gran parte de nuestros esfuerzos han estado dirigidos a solucionar tales eventuales carencias. En el sector pesquero, la minería, el transporte de pasajeros y de carga, la aviación comercial, el fútbol profesional, los trabajadores de medios de comunicación, entre otros, la falta de regulación específica o de soluciones interpretativas, mantuvo durante muchos años un cierto fuero inspectivo y la idea de que no les eran aplicables las disposiciones laborales que rigen para el resto de las actividades del país.

Pues bien, la progresiva ampliación de nuestra capacidad de fiscalización, así como de nuestra capacidad de elaboración e interpretación jurídica, han permitido ir terminando con esta situación, incorporando a éstos y otros sectores a la plena normalidad; esto es, que ellos no están eximidos bajo ninguna circunstancia de la obligación de cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias que caracterizan la actividad laboral en nuestro país.

El fallo citado permite afianzar una vez más nuestra definición institucional: en Chile las normas laborales, previsionales y de condiciones de trabajo deben ser cumplidas por todos sin distinción y la Dirección del Trabajo es el organismo llamado a garantizar que así sea.

Yerko Ljubetic Godoy
Director del Trabajo (s)

La situación de las empresas de aeronavegación comercial con la Dirección del Trabajo pasa por diversas etapas. Estas incluyen: el pronunciamiento de dictámenes; la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional, en especial en lo relativo al tema de la jornada de trabajo; la controversia ante los tribunales superiores de justicia y las conversaciones directas de nuestro Servicio con los trabajadores del sector, a través de sus dirigentes sindicales y con la Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.).

Las líneas aéreas que operan en Chile responden al concepto de empresa definido en el Art. 3º del Código del Trabajo y se rigen por la legislación vigente para el desarrollo de su actividad económica. Es decir, se encuentran obligadas a cumplir la normativa laboral y previsional; incluyendo el cumplimiento de la jornada de trabajo.

La Dirección del Trabajo y la D.G.A.C., respecto de las empresas de aeronavegación comercial, han sostenido que las atribuciones de ambas instituciones se explican de la siguiente manera:

- La D.G.A.C. está facultada para establecer por razones de seguridad aérea, los sistemas de turno de trabajo y de descansos de estos trabajadores, pero al ejercer estas atribuciones debe respetar las normas laborales que prevén derechos irrenunciables a favor de éstos.
- La Dirección del Trabajo está facultada para interpretar administrativamente y fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral respecto de todos los trabajadores del país, incluyendo estos dependientes.

La Dirección del Trabajo, a través de los Dictámenes N° 4.155/155, del 22 de julio de 1996 y N° 4.922/222, del 3 de septiembre de 1996, reiteró la doctrina vigente respecto a que estos trabajadores deben cumplir la jornada máxima contenida en el Código del Trabajo, sin que las razones de "seguridad de vuelo" permitan una excepción a estas reglas.

El caso de National Airlines

En el año 1997, la Dirección del Trabajo realizó una fiscalización a la línea aérea National Airlines relativa a jornada de trabajo. Los fiscalizadores constataron que la empresa excedía el máximo de jornada extraordinaria diaria, razón por la cual fue multada. National Airlines presentó un Recurso de Protección en contra de nuestro Servicio, argumentando que la multa que sancionó este exceso de jornada extraordinaria, vulneraba la garantía constitucional consagrada en el Art. 19 N° 21 de la Constitución Política, consistente en asegurar a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica lícita.

La Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 30 de enero de 1998, rechazó el recurso estimando que la Dirección del Trabajo actuó conforme a sus atribuciones. Este fallo posteriormente fue confirmado por la Corte Suprema en los siguientes términos:

- La Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar la legislación laboral respecto de todos los trabajadores y éstos no están excluidos de su inspección.
- Respecto de las empresas de aeronavegación, la D.G.A.C. tiene competencia en materia de seguridad aérea y la Dirección del Trabajo en materia laboral. En consecuencia, ambos servicios tienen atribuciones que no se superponen ni se excluyen sino que cada cual tiene un dominio propio en el que se ejercen sus facultades.

La situación de Lan Chile y Ladeco

En el año 1998, fueron fiscalizadas Lan Chile y Ladeco, empresas a las que se les cursaron multas por no exhibir documentación consistente en "roles de vuelo". Ambas líneas aéreas presentaron recursos de protección por estas multas en la Corte de Apelaciones de Santiago, argumentando que los "roles de vuelo" son documentación de carácter no laboral y, por lo tanto, su exhibición escapa al marco de atribuciones legales de la Dirección del Trabajo.

Nuestro Servicio solicitó el rechazo de los recursos defendiendo la legalidad de las multas.

El 14 de abril de 1999, la Corte de Apelaciones falló a favor de la Dirección del Trabajo, rechazando el recurso presentado por Lan Chile. Esta empresa apeló de esta sentencia, sin embargo, la Corte Suprema en última instancia, con fecha 19 de mayo de 1999, confirmó el rechazo del recurso.

Estas sentencias del Poder Judicial constituyen el reconocimiento de las atribuciones legales de la Dirección del Trabajo en la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y previsional en las empresas, cualquiera sea su rama de actividad económica o las especiales características de la prestación de sus servicios en nuestro país.

LA FORMACION LABORAL EN CHILE: EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y DE CAPACITACION

José Luis Ugarte (*)

I. INTRODUCCION

La formación profesional, entendida como los procesos de aprendizaje de conocimientos y destrezas con el objeto de generar competencias que permitan a las personas su mejor inserción y desarrollo en el ejercicio de tareas con demanda dentro del mercado de trabajo, si bien en Chile no logra el rango de derecho (1), si califica como un bien social de primerísima importancia, desde distintas perspectivas de análisis.

En efecto, desde el punto de vista público es posible señalar, a lo menos, dos razones de la importancia de la formación profesional: en primer lugar, mejora las opciones que un país puede tener en la competencia internacional, especialmente en el ascendente proceso de integración y globalización económica internacional y, en segundo lugar, la formación laboral permite disminuir el nivel de desempleo, al generarse una mejor oferta de mano de obra para las empresas, en especial en sectores tradicionalmente poco calificados como los jóvenes. (2)

Desde la perspectiva privada, la formación profesional presenta especial interés para las empresas, ya que como señala Albizu "la formación es una fuente de ventaja competitiva y que como tal posee un valor muy importante para la gestión estratégica de la empresa. Frente al capital y a la tecnología, la cualificación profesional es un factor de producción cuyo valor se mueve al alza, puesto que frente a éstos, en las condiciones apropiadas, tiene una importante ductilidad". (3)

(*) Abogado, Jefe de la Unidad de Estudios e Investigación del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

(1) En Chile, a nuestro juicio, no es posible hablar de una suerte de derecho subjetivo público a la capacitación cuyos titulares sean los trabajadores, ya que de acuerdo al diseño legal en los textos legales respectivos, la capacitación en ningún caso es una obligación ni para el empleador ni para el Estado. A la inversa, según Ermida, sería la situación del derecho comparado, donde "en la dogmática jurídica ésta fuera de discusión ya prácticamente la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado, consagrado expresamente en varios ordenamientos jurídicos (la Ley Federal del Trabajo de México y el Código del Trabajo de Francia, por ejemplo)". Ermida, O. y Rosenbaum, J. *Formación Profesional en la negociación colectiva*. Oficina Internacional del Trabajo. 1998. Montevideo, p. 15.

(2) La relevancia de la formación profesional como política de empleo ha sido relativa, ya que como señalan Ermida y Rosenbaum, "difícilmente la capacitación genere empleo (por lo tanto, no será ella la responsable del desempleo)". En cambio, agregan, "si es posible que una adecuada formación ayude al trabajador a conservar su empleo, en la suposición que ella le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento". Ermida, O. y Rosenbaum, J. *Ibidem*, p. 14.

(3) Albizu, E. *Flexibilidad Laboral*. Editorial Ariel. España. 1997, p. 148.

Asimismo, en el plano privado, para el trabajador la formación profesional tiene un rol fundamental: es una eficaz herramienta de ingreso y de ascenso laboral, que permite, en la mayoría de las ocasiones, mejorar cualitativamente la posición del trabajador en la empresa.

No obstante todo lo anterior, y las evidentes ventajas que tanto para el país como para las empresas representa la formación profesional, las cifras de capacitación laboral en Chile son extremadamente bajas, y representan un obstáculo serio en el proceso de integración económica que nuestro país pretende en el concierto internacional.

Es así, como destacan Wormald y Ruiz-Tagle, que el uso de la franquicia tributaria de la capacitación ha "sido bastante limitada, sobre todo en empresas medianas y pequeñas". En 1992, de más de 200.000 empresas que tributaban en primera categoría, sólo 12.000 (el 6%) la utilizaban. En ese año, del total de trabajadores capacitados, el 77 por ciento laboraban en empresas grandes, el 15 por ciento en medianas y sólo el 8 por ciento en pequeñas (aunque éstas concentran la mayor parte del empleo). (4)

Y si bien, agregan, "en los últimos años ha aumentado la utilización de la franquicia y el número de trabajadores capacitados, queda todavía más del 60 por ciento de la franquicia sin utilizar. En Chile se ha llegado a capacitar a cerca de un 10 por ciento de la fuerza de trabajo asalariado, mientras que en los países industrializados esta cifra bordea el 20 por ciento".

Las razones del bajo nivel de formación profesional en Chile son muchas y comprenden factores culturales de nuestros actores laborales (actitud de indiferencia a la inversión en capacitación, aversión al riesgo), educacionales (crisis de la educación formal secundaria), de gestión (fuerte apego a formas tradicionales de administración del recurso humano), e institucionales (regulación legal poco atractiva, excesivo reglamentarismo, etc.).

Precisamente, en este último ámbito es donde el Estado ha pretendido, no se sabe con que éxito aún, operar para aumentar los niveles de formación profesional en las empresas de Chile. En esa línea, se enmarca el esfuerzo por afinar el marco regulatorio de la formación profesional en Chile, que ha cristalizado en la sustitución del denominado Estatuto de Capacitación, D.F.L. N° 1.446, que venía rigiendo desde 1976, por una nueva regulación contenida en la Ley N° 19.518, de 1997.

En ese sentido, parece claro que donde el problema resulta especialmente grave no es en lo que podríamos denominar la capacitación interna (que se produce al interior de la relación laboral con un trabajador contratado laboralmente), sino que sería especialmente deficitaria en Chile la formación profesional respecto de los trabajadores que no se encuentran vinculados por una relación laboral vigente, quienes tienen pocas posibilidades de acceso a nuevos puestos de trabajo atendida su escasa calificación.

Para revertir esa situación el Estado ha debido poner énfasis en los mecanismos de capacitación externa, esto es, aquellos que faciliten el ingreso de dichas personas en el mercado de trabajo, ya sea al momento de incorporarse a una empresa como, incluso, en el momento de su salida.

(4) Wormald, G. y Ruiz-Tagle J., Chile: *Exclusión social en el mercado de trabajo*. Investigación Ford-OIT. Enero de 1999, p. 84.

Ahora, y si bien en dicho Estatuto se mejora en general todos los aspectos vinculados con el sistema de capacitación al interior de las empresas, aumentando su cobertura y sus beneficios, toma especial relevancia, atendida la nueva regulación del contrato de aprendizaje y la creación del contrato de capacitación, la utilización de la formación profesional como un mecanismo de capacitación externa, que permita a los beneficiados ingresar o reingresar al mercado de trabajo con mayor facilidad.

Precisamente dicho objetivo, el fortalecimiento de la capacitación externa, se pretende lograr mediante dos líneas de acción legislativas distintas en el nuevo Estatuto de Capacitación, y que son el objeto de este artículo: a) una nueva regulación del contrato de aprendizaje, con el objeto repotenciar dicha figura como forma de combatir el desempleo en sectores juveniles, y b) la incorporación de una nueva figura contractual denominada contrato de capacitación, que facilita la formación profesional sin necesidad de constituir un vínculo laboral, aumentando las posibilidades de que desempleados reciban formación laboral y eventualmente encuentran trabajo, o incluso, cuando dicho vínculo está a punto de expirar, mejorando las opciones del nuevo cesante de reubicarse en el mercado de trabajo.

II. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

En las líneas que siguen se revisarán los aspectos fundamentales de la institución contractual del Derecho Laboral denominada contrato de aprendizaje y su situación tras la dictación del nuevo Estatuto de Capacitación.

A. Concepto:

El contrato de aprendizaje tiene en nuestra ley laboral una definición expresa, contenida en el artículo 78 del Código del Trabajo: "es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de terceros, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida".

B. Regulación legal:

En la actualidad existen dos cuerpos legales distintos que concurren a la regulación de esta figura contractual, por una parte, el Código del Trabajo, en las disposiciones contenidas en los artículos 78 a 86, y la Ley N° 19.518, en las disposiciones de sus artículos 57 al 66.

La revisión de ambos textos legales arroja, en principio, una armonía general entre el contenido de sus disposiciones, sin embargo, existen algunos puntos particulares de incompatibilidad entre ambos textos.

La solución a dichos puntos de incompatibilidad puede pasar por dos alternativas:

- 1.- Frente a la pregunta de si estamos ante una antinomia normativa que deba ser resuelta con algún criterio de jerarquía, temporalidad o especialidad, responder afirmativamente y buscar cuál es el criterio correcto.

Esta opción supone una idea básica: que estamos frente a un solo contrato de aprendizaje, que poseyendo una misma naturaleza jurídica, posee, además, una única regulación legal, aunque geográficamente contenida en textos distintos.

De este modo, como se trata de un solo contrato y con una única regulación legal, los posibles conflictos de normas deben ser resueltos de modo tal que prime una de las dos normas en disputa, ya sea por ser superior jerárquicamente, posterior en el tiempo o más especial en cuanto a la materia, según los criterios de solución de antinomias aceptados en nuestra comunidad jurídica.

Esta parece ser la opinión, por ejemplo, de Lucía Verdugo, quien señala que "el contrato de aprendizaje está regulado por los artículos 78 a 86 del Código del Trabajo, entre los contratos especiales, y también se ha establecido en la Ley N° 19.518 artículos 57 al 66, disponiendo su artículo 65 que "en todo aquello no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje". En consecuencia, deben primar las disposiciones de esta ley, que es especial y posterior a las normas del Código del Trabajo sobre la materia". (5)

De esta suerte, por simple deducción de la norma recién citada, en caso de eventual contraposición entre los textos legales citados, como ocurre por ejemplo, con la aplicación del ingreso mínimo al aprendizaje, debería preferirse las normas contenidas en la ley posterior y especial que corresponde a los artículos citados de la Ley N° 19.518, por sobre el Código del Trabajo, cuyas disposiciones deberían entenderse, según corresponda, tácitamente derogadas.

- 2.- Una segunda lectura de la relación entre estos textos legales y sus posibles incompatibilidades, pasa por entender que si bien se está frente a una misma figura contractual, como es el contrato de aprendizaje, poseedor de una sola naturaleza jurídica, nuestro orden laboral ha establecido regulaciones legales distintas y eventualmente complementarias entre la Ley N° 19.518 y el Título II de Código del Trabajo, según se verifiquen o no ciertas condiciones de aplicación.

Desde esta perspectiva, si bien estamos frente al mismo contrato de aprendizaje, el legislador ha establecido dos modalidades distintas de dicha figura, con regulaciones diversas para supuestos diversos, de modo tal, que no existe hipótesis posible de conflicto, ya que ambas regulaciones van dirigidas a casos distintos, sin necesidad ni efecto alguno de un fenómeno de derogación tácita del Código del Trabajo en las normas citadas.

¿Cuál de estas opciones parece correcta?

A nuestro juicio, es bastante claro que la opción que describe correctamente lo que ocurre con el contrato de aprendizaje en nuestro orden laboral, corresponde a la segunda tesis señalada, atendida las siguientes razones:

- a) La sola atención al tenor literal de la Ley N° 19.518 lleva indubitadamente a sostener que la situación de hecho a que se refiere es distinta a la regulada en

(5) Verdugo, L. *El Contrato de Aprendizaje y el Contrato de Capacitación*. IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo. 1998, p. 126.

el Código del Trabajo, de ahí que dicha ley señale expresa y reiteradamente que no va dirigida al contrato de aprendizaje a secas, sino al que se refiere ese estatuto.

Así, sólo a modo de ejemplo, cabe citar el artículo 57, que en su inciso primero se refiere a "los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias de este Estatuto". En el inciso cuarto del mismo artículo, a su turno, se habla del "contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto", y finalmente, el inciso quinto del mismo artículo, para despejar toda duda, señala que "los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual".

Como es fácil de advertir, el legislador se cuidó en todo momento de acotar la aplicación de las nuevas reglas de la Ley N° 19.518, referidas al contrato de aprendizaje, sólo a los contratos celebrados conforme a dicho estatuto, entendiéndose que corresponde a una regulación especial y distinta de la contenida en el Código del Trabajo, la que queda a salvo para su aplicación respecto de los aprendices no contratados bajo dicho estatuto.

- b) La plena compatibilidad entre ambos textos legales es bastante explicable a la luz del objetivo de la nueva ley: más que generar una regulación de signo opuesto y sustitutiva de la contenida en el Código del Trabajo, su idea es generar nuevas reglas que para el caso a que se refieren, potencien dicha figura como instrumento de capacitación y empleo.

Lo que se persigue no es modificar las reglas del aprendizaje del Código del Trabajo, cuestión que por mínima racionalidad legislativa habría sido expresamente contemplada en la Ley N° 19.518, sino que generar beneficios adicionales a los empleadores que recurran a esta figura, mediante una regulación complementaria de la común. (6)

Así, en conclusión, sería posible distinguir entre un contrato de aprendizaje base, que corresponde al regulado por el Capítulo I, del Título II del Código del Trabajo, y un contrato de aprendizaje promovido, que corresponde al regulado en el artículo 57 y siguientes de la Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación. Dicha idea, la de un mismo contrato con regulaciones legales diversas y compatibles, no es extraña en nuestro Código, y corresponde, por ejemplo, a la situación del contrato de trabajadores agrícolas, que tiene una versión común (artículo 87) y una versión especial de temporada, sin perjuicio de tratarse de la misma figura contractual (trabajadores agrícolas).

La diferencia, como se explicará a continuación, no es su naturaleza jurídica, en rigor, se trata del mismo contrato de trabajo especial, sino de la intensidad del interés pro-

(6) La explicación de este interés del Estado en promover el aprendizaje por la vía de beneficios agregados se explica fácilmente por la escasa utilización que dicho contrato tiene en nuestra realidad laboral. Si bien no existen registros de contratos de aprendizajes, ni es obligatoria su visación por el SENCE a partir de la Ley N° 18.018, existen algunas cifras indicativas de dicha realidad: según datos de la Memoria anual del SENCE en el año 1994 se registraron 511 aprendices capacitados, en 1995, 474 y en 1996, 505. Asimismo, en la ENCLA de la Dirección del Trabajo de 1998 es posible leer, en su página 31, textualmente lo siguiente: "conviene destacar que los contratos de aprendizaje representan apenas el 0.1% de todos los contratos".

motor del Estado en uno y otro caso, lo que se traduce en beneficios adicionales respecto de una modalidad como la del aprendizaje promovido, y en un régimen legal diverso, compatible y no sustitutivo del común contenido en Capítulo I, del Título II del Código del Trabajo.

C. Naturaleza Jurídica:

El contrato de aprendizaje, base o promovido, sin ninguna duda, corresponde a un contrato de trabajo especial, ya que, como acabamos de revisar, las nuevas reglas contenidas para dicha figura en la Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación, no modifican los aspectos esenciales de este contrato, especialmente su naturaleza laboral, siendo nada más una regulación complementaria de la contenida en el estatuto común del Código del Trabajo, a efectos de que el empleador que opte por ella consiga beneficios estatales adicionales.

La calificación de este contrato como laboral, aun de naturaleza especial, no constituye una tendencia unánime en el derecho comparado, y en ese sentido nuestro legislador se aparta de países como Argentina, que en su Ley N° 24.465, texto que introdujo la figura del aprendizaje en dicho país, desconoce el carácter laboral en este vínculo, y lo excluye del régimen tuitivo propio de la ley laboral.

En la mayoría de los países, sin embargo, como Chile, se da a estos trabajos un carácter de laboral especial, atendido a su innegable rol de formación, lo que lleva a entenderlo como un contrato de trabajo y educación simultáneamente.

Lo anterior no es algo menor, ya que la calificación de laboral, por una parte, da al aprendizaje un carácter económico propio de todo servicio remunerativo, y lo coloca bajo el imperio normativo, salvo disposición especial, del derecho laboral, y la calificación de formativo, por otra, pone énfasis en el objetivo público de este contrato: la enseñanza de un oficio a un trabajador joven, y lo coloca, a su turno, bajo la esfera de las de un sistema de protección atenuado de los derechos del trabajador.

D. Requisitos:

Los requisitos para la celebración del contrato de aprendizaje deben ser revisados a la luz de la distinción ya efectuada:

1.- Contrato de aprendizaje base:

- Los requeridos para celebrar cualquier contrato de trabajo.
- El trabajador no deberá tener más de 21 años.
- La indicación expresa del plan de formación.
- No podrá convenirse un plazo superior a 2 años.

2.- Contrato de aprendizaje promovido:

- Los requisitos requeridos para el contrato de aprendizaje base.
- Someter a visación el contrato de aprendizaje y un programa que contenga el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada ante el Servicio Nacional de Capacitación (artículos 58 y 64, Ley N° 19.518).

3.- Requisitos adicionales para las empresas o el empleador.

Las empresas que deseen recurrir al contrato de aprendizaje promovido deben cumplir con dos condiciones:

- Que con su celebración se exceda el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudieren tener contratos durante dicho período (Art. 61, Ley N° 19.518).
- Que el número de aprendices que se contraten no excedan del 10 por ciento del total de los trabajadores señalados en el caso anterior. En el primer año de funcionamiento, sin embargo, las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10 por ciento de los trabajadores permanentes. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

E. Efectos jurídicos del contrato de aprendizaje:

Los efectos del contrato de aprendizaje dicen relación con los derechos y obligaciones que la celebración del contrato de aprendizaje genera entre las partes y de éstas con el Estado. Para revisar dichos efectos es imprescindible distinguir entre las modalidades de contrato de aprendizaje ya explicada:

1. Contrato de aprendizaje común:

1.1. Derechos y obligaciones del empleador:

- Impartir al aprendiz, por sí o través de un tercero, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido en el propio contrato.
- Pagar la remuneración convenida, la que puede ser inferior al ingreso mínimo.
- Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados.
- Permitir los controles que al SENCE le correspondan en contratos de esta especie.
- Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.
- Las obligaciones y derechos comunes de todo empleador.

1.2. Derechos y obligaciones del trabajador aprendiz:

- Prestar servicios al empleador, de acuerdo al programa establecido de enseñanza en el contrato respectivo.
- Las obligaciones y derechos comunes de todo trabajador, salvo el derecho de negociar colectivamente (Art. 305).

2. Contrato de aprendizaje promovido:

Es necesario distinguir los efectos entre las partes y los efectos respecto del Estado.

2.1. Relación entre el empleador y el Estado (SENCE):

a) Derechos del empleador:

- La celebración del contrato de aprendizaje dota al empleador del derecho básico de "percibir con cargo a los recursos que para este efecto haya asignado la ley de Presupuesto al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40 por ciento de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros doce meses de vigencia del contrato" para financiar los costos de formación (Art. 57).
- Derecho a percibir, por una sola vez, una bonificación adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada (Art. 57).

En ambos casos, sin embargo, la ley exige para acceder a estos beneficios que la remuneración del trabajador aprendiz no exceda de dos ingresos mínimos mensuales.

- Derecho a que se determine, por Reglamento del SENCE, cuando las ocupaciones u oficios de que se trate y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios del Estatuto.
- Derecho a imputar al costo de capacitación, descontable del Impuesto de la Renta en conformidad al artículo 36 del Estatuto de Capacitación, las nociones básicas de pedagogía que se impartan al maestro guía del aprendiz.

b) Obligaciones del empleador:

- Obligación de someter a visación el contrato de aprendizaje ante el Servicio Nacional de Capacitación (Art. 64).
- Obligación de acompañar al SENCE los siguientes documentos: el contrato de aprendizaje y el plan de formación. Este programa de formación, a su turno, debe comprender lo siguiente: por una parte, un plan de formación, que comprende "principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo" (Art. 59), y por otra, un plan de enseñanza relacionada, que comprenda "el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades

directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complemento en la formación de un aprendiz" (Art. 59).

- Obligación de señalar en el programa respectivo el número de horas que el trabajador destinará para el desempeño tanto del plan de formación como del de enseñanza relacionada.
- Obligación de someterse al control y supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje respectivo por el SENCE.

c) Facultades y deberes del Estado (SENCE):

- Autorizar o visar el contrato de aprendizaje y el programa de formación, de acuerdo con los criterios señalados en un Reglamento dictado al efecto por dicho organismo público (Art. 64).
- Supervigilar el cumplimiento del programa de formación correspondiente (Art. 64).
- Establecer mediante resolución fundada el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, bajo la premisa que dicha actividad se realice bajo costos reales y apropiados.
- Fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 19.518 y sancionar con multa de 3 a 50 U.T.M. las infracciones que las empresas cometan a sus normas, las que serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo que corresponda.

2.2. Relación y efectos entre las partes:

La relación entre el empleador y el trabajador contratado por la vía de un contrato de aprendizaje promovido genera las siguientes obligaciones:

a) Derechos y obligaciones del empleador:

- Los derechos y las obligaciones comunes de todo empleador de aprendices de acuerdo a la legislación laboral, salvo las excepciones siguientes:
- Debe pagar al trabajador aprendiz una remuneración no inferior al ingreso mínimo mensual (Art. 57).
- Si pone término al contrato por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa), sólo debe dar el aviso previo o la indemnización sustitutiva del mismo, sin pago de indemnización por años de servicio.

b) Derechos y obligaciones del trabajador aprendiz:

- Los derechos y las obligaciones comunes a todo trabajador aprendiz de acuerdo al Capítulo I, del Título II del Código del Trabajo.

- Las obligaciones establecidas expresamente por el artículo 62 del Estatuto de Capacitación, cuya inobservancia da lugar, por expresa disposición legal, a la causal de término de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.
- Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñándose dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía.
- Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste.
- Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje

F. Atribuciones de la Dirección del Trabajo:

Por tratarse, como señalamos al comienzo, de un contrato con una doble faz: una laboral y una de formación, el control del cumplimiento de las disposiciones legales que lo regulan importa la acción fiscalizadora de dos órganos públicos distintos: la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE).

Respecto de la Dirección del Trabajo en particular, la determinación de sus atribuciones requiere distinguir, como lo hemos hecho hasta el momento, entre sus dos modalidades:

1. Contrato de aprendizaje común.

La competencia de la Dirección del Trabajo en materia de contrato de aprendizaje común no genera dudas sobre su alcance: como se trata de normas ubicadas dentro del Código del Trabajo, su fiscalización le corresponde a dicho órgano fiscalizador.

2. Contrato de aprendizaje promovido

La competencia de la Dirección del Trabajo puede ser dividida en dos planos normativos distintos:

2.1. Acción fiscalizadora:

- a) Respecto de las normas laborales que rigen la prestación de servicios subordinados del trabajador aprendiz, ya sea que éstas se encuentren en el Código del Trabajo en general o en el Capítulo I de su Título II, o en la propia Ley N° 19.518, como por ejemplo la exigencia de ingreso mínimo del artículo 57 de dicho texto legal, la fiscalización y eventual sanción corresponde a la Dirección del Trabajo de acuerdo con las normas generales.
- b) Respecto de las normas de la Ley N° 19.518 que rigen la capacitación y aspectos generales del contrato de aprendizaje, la competencia le corres-

ponde exclusivamente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en virtud de las atribuciones generales que le otorga el artículo 75 de la Ley N° 19.518.

2.2. Obligación de denuncia:

La Ley N° 19.518 contempla una disposición especialísima, y que establece una obligación de denuncia para la Dirección del Trabajo ante el SENCE frente "toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes".

De este modo, frente al contrato de aprendizaje en la modalidad que regula el Estatuto de Capacitación, el fiscalizador laboral tiene una doble tarea: controlar y sancionar directamente las infracciones a las normas laborales que regulan la prestación de servicios (faz laboral) y, además, denunciar, ejerciendo un control por vía indirecta, las infracciones a las normas que regulan el proceso de aprendizaje del trabajador (faz educativa).

III. CONTRATO DE CAPACITACION

A. Origen y Fundamento:

La Ley N° 19.518 introduce una novedosa figura contractual en nuestro orden laboral denominada "contrato de capacitación", cuyo objetivo evidente es permitir que las empresas otorguen capacitación a personas determinadas, sin que éstas adquieran la calidad jurídica de trabajadores.

Lo anterior, se traduce en beneficio de ambas partes: la empresa puede capacitar personas, sin tener que contratar laboralmente, y sin costo real para ella, ya que obtiene una franquicia tributaria de compensación, y el trabajador obtiene destrezas técnicas que aumentan sus posibilidades de inserción laboral, aun cuando no consiga trabajo directamente con la empresa contratante.

En este último caso, especialmente relevante puede ser esta nueva figura laboral para los trabajadores jóvenes, sector que en nuestro país muestra históricamente niveles de desempleo superiores al promedio nacional del resto de los trabajadores.

B. Concepto:

La Ley N° 19.518 ha dado, en su artículo 33, inciso cuarto, una descripción expresa de esta nueva figura contractual: "cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas".

C. Naturaleza Jurídica:

La pregunta acerca de cual sea la naturaleza jurídica de esta nueva figura contractual tiene una respuesta bastante clara por parte de la propia ley que la crea: el artículo 33

de la Ley N° 19.518 señala expresamente que su ámbito de aplicación es previo a la relación laboral ("las acciones de capacitación se podrán desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un trabajador celebren un contrato de capacitación").

Refuerza la idea de la no laboralidad de los contratos de capacitación, la exigencia del mismo artículo anterior de que "el programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y *no constituya una prestación de servicios personales*".

De este modo, sólo cabría entender a este contrato de capacitación como un contrato de formación a secas, cuyo objeto no puede ser en caso alguno la prestación de servicios laborales, sino nada más la formación y la enseñanza de destrezas reales que pudieran permitir al capacitado ingresar a la empresa.

D. Regulación legal:

La regulación legal de este contrato de capacitación es bastante exigua, y se traduce a los dos últimos incisos del artículo 33 de la Ley N° 19.518, no correspondiendo, en caso alguno, por no tratarse de un contrato de trabajo, la aplicación ni directa ni supletoria de la legislación laboral contenida en el Código del Trabajo.

A dicha regulación legal, debe agregarse la regulación reglamentaria contenida en el Reglamento General de la Ley N° 19.518, signado con el número 98, del 31 de octubre de 1997, que dedica sus artículos 20 y 21 al contrato de capacitación.

E. Forma del contrato:

Si bien la Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación, no señala nada al respecto, el Reglamento de dicha ley, prescribe en su artículo 20, que deberá contener las siguientes menciones mínimas o esenciales:

- 1.- Fecha de celebración del contrato.
- 2.- Individualización de las partes, con indicación de sus nombres, cédulas nacionales de identidad, y domicilio.
- 3.- Indicación del programa de capacitación que desarrollara el eventual trabajador dentro de la empresa, el cual podrá contener un módulo práctico al interior de la misma, si esto fuese necesario para su habilitación laboral.
- 4.- La vigencia del contrato de capacitación.

F. Restricciones:

La Ley N° 19.518 contempla dos limitaciones a la celebración de los denominados contrato de capacitación:

- La vigencia del contrato, incluida sus prórrogas, no podrán exceder en total de dos meses.

- No podrá celebrarse un contrato de capacitación entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

G. Efectos del contrato:

Los efectos jurídicos del contrato de capacitación son los siguientes:

- No existe ni se constituye vínculo de naturaleza jurídica laboral entre las partes.
- El capacitador debe comunicar al SENCE las actividades comprendidas en el contrato de capacitación, dentro de los plazos y en la forma que dicho organismo público determine.
- El empleador capacitador tiene la obligación de impartir la enseñanza objeto del contrato de capacitación.
- El capacitador tiene el derecho a compensar los gastos en que incurra por las actividades de capacitación comprendidas en el contrato, de las obligaciones tributarias que lo afecten. La forma de efectuar esa compensación está regulada en el artículo 36 de la Ley N° 19.518: se autoriza a los contribuyentes de primera categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, con exclusión de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, descontar del monto a pagar de dichos impuestos los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizados dentro del territorio nacional, en las cantidades que el SENCE permita imputar a dicha franquicia, lo que se determinará a través de la fijación anual de un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

En todo caso, los gastos a descontar del impuesto por concepto de capacitación no podrán exceder en el año de una suma equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

H. Atribuciones de la Dirección del Trabajo.

A diferencia del contrato de aprendizaje, que tiene una doble dimensión laboral-educativa, este nuevo contrato de capacitación sólo corresponde a un figura contractual de formación, que se inscribe dentro del marco general de la regulación de la capacitación en Chile.

De este modo, como no se trata de un contrato de trabajo, ni le son aplicables, por ende, las normas laborales respectivas, la Dirección del Trabajo no está dotada de competencia para controlar el cumplimiento de la regulación que dicha figura tiene en el Estatuto de Capacitación, ni en su Reglamento.

En ese sentido, llama la atención como punto crítico de la regulación que de este contrato efectúa la Ley N° 19.581, la ausencia de una norma que, tal como ocurre con el contrato de aprendizaje, establezca expresamente la obligación de denunciar al SENCE por parte de los inspectores del trabajo las irregularidades que constate en la ejecución de dichos contratos, como por ejemplo, si un capacitado a excedido el tiempo máximo de formación o si dicho contrato se ha traducido en la práctica en una prestación de servicios subordinados.

En todo caso, en esta última situación, nada impide, desde el punto de vista jurídico, que la Dirección del Trabajo constate, más allá del acuerdo formal entre las partes, la existencia de los elementos propios de una relación laboral y consecuentemente sancione las eventuales infracciones cometidas a la legislación laboral.

I. Capacitación post-ocupacional.

Una interesante institución ha creado la Ley N° 19.518, que podríamos denominar "capacitación post-ocupacional" y que es descrita por la ley del siguiente modo: "la ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus trabajadores podrá exceder hasta tres meses la vigencia de una relación laboral, cuando dichas acciones de capacitación hayan sido comunicadas al Servicio Nacional con anterioridad a la fecha de término del contrato de trabajo del beneficiario de ellas".

Esta institución no corresponde jurídicamente a un contrato, sino al otorgamiento de una facultad del empleador para que, sin perjuicio del término de la relación laboral y sin perder los beneficios tributarios propios de toda acción de capacitación, pueda prestar un valioso servicio a sus ex-trabajadores, mediante la capacitación laboral, permitiéndoles adquirir destrezas laborales que aminoren o reduzcan el tiempo de retorno al trabajo.

Los requisitos de esta capacitación post-ocupacional son los siguientes:

- La empresa debe, como toda que busque acceder a los beneficios tributarios de la capacitación, tributar en primera categoría del Impuesto a la Renta.
- Sólo puede extenderse hasta tres meses de extinguida la relación laboral.
- Las acciones de capacitación deben ser comunicadas al SENCE antes de la terminación del contrato de trabajo.
- La última remuneración del beneficiario no debe exceder las 25 Unidades Tributarias Mensuales.

Cumplidos dichos requisitos las acciones de capacitación post-ocupacional darán lugar a los mismos beneficios tributarios para el ex-empleador que cualquier otra acción de capacitación en conformidad con el Estatuto. (7)

Es fácil advertir, que este nuevo mecanismo de capacitación post-ocupacional, tiene por objeto incentivar, con matices por cierto, en nuestra realidad laboral la interesante figura del "*outplacement*", entendida como apunta Sastre, al "servicio que una empresa aporta a uno o varios trabajadores despedidos, bien por sus propios medios, bien a través de consultores externos, a través del cual se ofrece a dicho trabajador el asesoramiento, la formación y los medios necesarios para lograr una transición en su carrera, consiguiendo un nuevo trabajo en otra empresa lo más adecuado posible a su perfil y preferencias en el menor plazo posible". (8)

(7) Desde el punto de vista práctico, para utilizar esta figura la empresa debe comunicar, mediante un formulario único, la acción de capacitación en cualquiera de las oficinas del SENCE, a lo menos un día antes del término de la vigencia del contrato de trabajo del beneficiario, adjuntando copia del finiquito del contrato de trabajo u otro documento que acredite el término de la relación laboral y la remuneración inferior a 25 U.T.M.

(8) Sastre, M.A. *Los servicios de outplacement: un análisis de su utilización en España*. AEDIPE. 1995, p. 40.

La razón de por qué una empresa estaría dispuesta a capacitar a una persona que se va, no sólo es de orden ético (aminorar el impacto social y familiar que el despido provoca), sino también económico, ya que como señala Albizu, el *outplacement* genera ventajas para la empresa "derivadas de la mejora del clima de las negociaciones ante las reducciones de plantilla –hecho éste que, como es natural, genera reacciones y rechazos– y de la reducción del riesgo de contenciosos que acompaña habitualmente a un clima laboral enrarecido, con el ahorro de los costes que ello supone". (9)

(9) Albizu, E. Obra citada Nº 3, p. 45.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
**APRUEBA REGLAMENTO SOBRE
TRABAJO PORTUARIO** (*)
Decreto Supremo N° 48 (1)

Núm 48.- Santiago, 27 de febrero de 1986.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 162-B del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, el Título VI del Libro I del Código del Trabajo, y las atribuciones que me confiere el artículo 32, N° 8, de la Constitución Política de la República de Chile. (2)

Decreto:

Artículo 1º.- Para los efectos de este reglamento se entiende por: (3)

- a) Dirección General: La Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- b) Director General: El Director General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- c) Autoridad Marítima: El Director General, que será la autoridad superior, los Gobernadores Marítimos y los Capitanes de Puerto.
- d) Inspección del Trabajo respectiva:

La Inspección del Trabajo que corresponda al lugar donde un agente de estiba y desestiba realiza las faenas portuarias.

- e) Empleador, en lo sucesivo denominado agente de estiba y desestiba o empresario de muellaje: aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3º de este reglamento, contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa.

Los términos de agente de estiba y desestiba y empresario de muellaje se considerarán sinónimos.

El presente reglamento usará, en adelante, el término "empresa de muellaje".

- f) Trabajador portuario eventual: el que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como en los recintos portuarios, en virtud de un contrato de trabajo cuya duración no es superior a veinte días.

(*) Publicado en el Diario Oficial del 30.05.86.

(1) Este texto ha sido modificado por el D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(2) La cita que se hace al artículo 162-B del D.L. N° 2.200, de 1978, debe entenderse hecha al artículo 137 del actual Código del Trabajo.

(3) El artículo 1º fue modificado por el N° 1 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

- g) Esquema Monooperador: Es el sistema de operación portuaria en que la movilización de carga en el frente de atraque es realizada por una única empresa de muellaje.
- h) Esquema Multioperador: Es el sistema de operación portuaria donde las distintas empresas de muellaje pueden prestar sus servicios en un mismo frente de atraque.

Artículo 2º.- Sólo podrán desempeñarse como empresas de muellaje quienes estuvieran inscritas como tales en el Registro de Empresas de Muellaje. Las autoridades marítimas, aduaneras, del trabajo, portuarias y, en general, las autoridades administrativas, no permitirán el desempeño de las funciones de empresa de muellaje a que se refiere este reglamento, a personas naturales o jurídicas que no se encuentren inscritas en este Registro. (4)

Artículo 3º - La empresa de muellaje deberá reunir los siguientes requisitos: (5)

I.- Si se trata de personas naturales:

- a) Ser chileno y tener capacidad legal suficiente para ejercer por sí mismo la actividad de agente. Estos mismos requisitos se aplicarán a sus representantes y apoderados.
- b) Tener oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje en cada lugar donde haya de desarrollar sus actividades.
- c) Mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, en la forma y montos que determina el artículo 10 u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13.
- d) No haber sido condenada por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.
- e) No haber sido eliminada del Registro respectivo por alguna de las causales expresadas en el artículo 8º de este reglamento, salvo que hubieren transcurrido más de cinco años contados desde la eliminación.
- f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a la que alude el artículo 4º.

II.- Si se trata de personas jurídicas o de comunidades:

- a) Ser chileno. Se considerará como tal a la persona jurídica o a la comunidad que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva, cuyos administradores, presidente, gerentes o directores, según el caso, sean chilenos, y cuyo capital social o haber pertenezca en más de un cincuenta por ciento a personas naturales o jurídicas chilenas. Para estos efectos se entenderá que los accionistas o socios son personas jurídicas chilenas si están constituidas en Chile de acuerdo a la ley chilena.

(4) El artículo 2º fue sustituido por el N° 2 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(5) El artículo 3º fue modificado por el N° 3 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

- b) Tener oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje en cada lugar donde haya de desarrollar sus actividades.
- c) Mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, en la forma y montos que determina el artículo 10 u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13.
- d) Designar a uno o más apoderados que actuarán en su representación, los cuales deben ser chilenos.
- e) No haber sido eliminada del registro respectivo por alguna de las causales expresadas en el artículo 8º de este reglamento, salvo que hubieren transcurrido más de cinco años contados desde la eliminación.
- f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a la que alude el artículo 4º.

Artículo 4º.- Para inscribirse en el Registro de Empresas de Muellaje, el solicitante deberá presentar una solicitud ante la autoridad marítima del puerto en que vaya a desarrollar sus actividades, acompañada de los siguientes antecedentes: (6)

- a) Declaración jurada notarial relativa al cumplimiento de los requisitos contenidos en las letras a) del número I y a) y d) del número II del artículo precedente.

En el caso de las sociedades anónimas, los requisitos exigidos por la letra a) del citado número II deberán acreditarse, además, con un certificado de la Superintendencia de Valores y Seguros.

- b) Los documentos justificativos del dominio o mera tenencia de la propiedad en que se domicilia y la patente municipal vigente para efectos de acreditar el cumplimiento del requisito contenido en la letra b) de los números I y II del artículo precedente.
- c) Certificado otorgado por la Inspección del Trabajo respectiva, relativo al cumplimiento de los requisitos señalados en las letras c) y f) de los números I y II del artículo anterior.
- d) Los documentos justificativos del capital propio y las garantías reales que debe mantener y constituir la empresa de muellaje o, alternativamente, de la garantía exigida en conformidad a la letra c) de los números I y II del artículo anterior, y
- e) Certificado de antecedentes del solicitante que sea persona natural.

Si el agente hubiere de desarrollar sus actividades en más de un lugar, podrá presentar esta solicitud ante la Autoridad Marítima correspondiente a cualquiera de ellos.

(6) El artículo 4º fue modificado por el Nº 4 del artículo único del D.S. Nº 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Artículo 5º.- La Autoridad Marítima local elevará los antecedentes a la Dirección General en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados desde la presentación del solicitante, debiendo esta Dirección pronunciarse acerca del cumplimiento de los requisitos exigidos en un plazo no superior a los diez días hábiles siguientes a su recepción por esta última. (7)

Si su resolución fuere desfavorable, el interesado dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación, podrá solicitar su reconsideración ante la Dirección General.

Las resoluciones que se dicten sobre la materia, admitiendo la inscripción solicitada, estarán afectas a los pagos que establece el Reglamento de Tarifas y Derechos aprobados por el Decreto Supremo (M) N° 427, de 25 de junio de 1979, los cuales se aplicarán por cada puerto en que el agente haya de iniciar sus actividades.

Artículo 6º.- El mandato para actuar como empresa de muellaje para los efectos de este reglamento podrá constar por escritura pública o privada, telegrama, télex o cualquier otro medio idóneo. (8)

Artículo 7º.- La Dirección General y la Capitanía de Puerto competente, llevarán un "Registro de Empresas de Muellaje", cuyas características serán establecidas por resolución del Director General. (9)

Artículo 8º.- La Empresa de Muellaje que dejare de cumplir con los requisitos exigidos respecto de él o de sus representantes por el artículo 3º, será suspendido sin más trámite del Registro. Durante el período de suspensión, y mientras éste dure, el agente estará inhabilitado para el ejercicio de sus actividades como tal. (10)

Si la suspensión se extendiere por más de seis meses, el agente será eliminado del Registro.

El afectado que considere que la suspensión o eliminación no se ajusta a derecho, podrá solicitar reconsideración ante el Director General dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación. Este deberá pronunciarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Artículo 9º.- Toda suspensión o eliminación del registro de empresas de muellaje deberá ser comunicado por el Director General a la Inspección del Trabajo respectiva, así como a cualquier otra autoridad competente, en el plazo de cinco días hábiles a contar de la resolución que así lo disponga, a fin de que no se permita el desempeño de funciones a los afectados. (11)

La Autoridad Marítima colocará durante treinta días un aviso en lugar destacado de sus oficinas, indicando el nombre y domicilio de los agentes de estiba y desestiba a quienes se les haya suspendido o eliminado de los registros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

(7) El artículo 5º fue modificado por el N° 5 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(8) El artículo 6º fue modificado por el N° 6 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(9) El artículo 7º fue sustituido por el N° 7 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(10) El artículo 8º fue modificado por el N° 8 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(11) El artículo 9º fue modificado por el N° 9 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Artículo 10.- El monto del capital propio que debe mantener la empresa de muellaje será el equivalente al cuádruplo de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos. (12)

Las empresas de muellaje con el objeto de garantizar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales deberán complementar el capital propio a que alude el inciso precedente, a través de garantías reales constituidas a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, por un monto equivalente al duplo de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos. Dichas garantías se harán efectivas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 del presente reglamento.

Para la determinación del mes en que hayan debido pagarse los mayores valores por concepto de las remuneraciones y de las imposiciones previsionales, así como para la fijación del monto del capital y de las garantías reales, las cifras correspondientes se expresarán en unidades de fomento.

Si la empresa de muellaje desarrollare sus actividades en más de un lugar, el monto del capital propio y de las garantías reales, se calcularán en relación a las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes a los trabajadores de todos ellos.

Para efectos de este artículo se comprenderán las remuneraciones e imposiciones previsionales pagadas tanto en relación a los trabajadores portuarios eventuales como los que no tienen este último carácter.

Artículo 11.- El capital propio que debe mantener la Empresa de Muellaje estará constituido por el valor a que ascienden los activos, reservas y la utilidad del ejercicio, con deducción de los pasivos, de las pérdidas, si las hubiere, y de los dividendos o repartos provisorios efectuados con cargo a dichas utilidades. Todo lo anterior, determinado de acuerdo a los registros contables de la empresa. (13)

El 20% del capital propio deberá estar invertido en bienes de libre disposición y fácil liquidación.

Se entenderá que dichos bienes son de libre disposición cuando no se requiere de autorización expresa de otra persona para enajenarlos u obligarlos, y que son de fácil liquidación cuando tienen un mercado conocido para este efecto, tales como valores de oferta pública, bonos, debentures, etc.

El capital deberá ser acreditado en el mes de marzo de cada año mediante un certificado expedido por un contador o un auditor, el cual dejará constancia de la naturaleza y del monto de los bienes que lo integran. Con todo, si durante el transcurso del año el capital disminuyera a un monto inferior al mínimo previsto en el artículo anterior la diferencia deberá enterarse de inmediato.

(12) El artículo 10 fue sustituido por el N° 10 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(13) El artículo 11 fue modificado por el N° 11 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Artículo 12.- El monto del capital propio y de las garantías reales que debe mantener y constituir la empresa de muellaje que inicie actividades con posterioridad a la entrada en vigencia de este reglamento ascenderá al cuádruplo y el duplo, respectivamente de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que deba pagar durante el mes inicial de las mismas, de conformidad a los antecedentes que declare el solicitante. (14)

Sin embargo si con posterioridad aumentaren las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo en más de un 20% sobre la correspondiente al mes inicial de sus actividades, el monto del capital y las garantías deberá ajustarse a los nuevos valores que ascienden aquéllas, toda vez que ello se produzca.

Con todo, en el mes de marzo del año siguiente el capital y las garantías deberán ajustarse a lo prescrito en el inciso primero y segundo del artículo 10.

Artículo 13.- La garantía de resguardo de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que debe otorgar la empresa de muellaje a favor de la Inspección del Trabajo en que desarrolle sus actividades podrá consistir en boleta bancaria o en póliza de seguro sin liquidador. (15)

El monto de la garantía será equivalente al total de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo, y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos.

Si la empresa de muellaje desarrollare labores en más de un lugar, la garantía deberá otorgarla por cada uno de ellos.

La garantía deberá renovarse en el mes de marzo de cada año, para entrar a regir a partir del 1º de abril del mismo.

En lo demás se aplicarán las normas previstas en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 10.

Artículo 13 bis.- El monto de la garantía a que debe constituir la empresa de muellaje que inicie actividades con posterioridad a la entrada en vigencia de este reglamento será equivalente al de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que deba pagar durante el mes inicial de las mismas, de conformidad a los antecedentes que declare el solicitante. (16)

Sin embargo si con posterioridad aumentaren las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo en más de un 20% sobre la correspondiente al mes inicial de sus actividades, el monto de la garantía deberá ajustarse a los nuevos valores que ascienden aquéllas, toda vez que ello se produzca.

(14) El artículo 12 fue sustituido por el N° 12 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(15) El artículo 13 fue sustituido por el N° 13 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(16) El artículo 13 bis fue agregado por el N° 14 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Con todo, en el mes de marzo del año siguiente la garantía deberá ajustarse a lo prescrito en el inciso segundo del artículo 13.

Artículo 14.- En caso que la empresa de muellaje incumpliera sus obligaciones laborales o previsionales, la Inspección el Trabajo hará efectiva la garantía, previa comprobación de los hechos, disponiendo el pago del monto de estos créditos sobre las bases que determine en una resolución que dictará al efecto. (17)

La empresa de muellaje deberá completar o renovar la garantía que haya otorgado, según corresponda, dentro de los quince días hábiles siguientes contados desde la fecha en que la misma se haya hecho efectiva. Si transcurrido dicho plazo no se hubiere cumplido con la referida obligación, la Inspección del Trabajo deberá oficiar a la Autoridad Marítima del lugar donde el agente desarrolla sus actividades, informando el hecho a fin de que proceda a la suspensión de la empresa de conformidad a lo establecido en el artículo 8º.

Artículo 15.- No podrá solicitarse la devolución de las garantías constituidas a favor de la Inspección del Trabajo, a que aluden los artículos 10 y 13 precedentes sino hasta transcurridos seis meses desde la última actuación de la empresa de muellaje. (18)

Artículo 16.- La empresa de muellaje deberá comunicar dentro de los tres días siguientes a la Autoridad Marítima y a la Inspección del Trabajo respectiva todo cambio de representantes y apoderados destinados para actuar en su representación, así como de todo cambio de domicilio. (19)

Artículo 17.- Sólo podrán desempeñarse como trabajadores portuarios aquellos que previamente hayan aprobado de conformidad al respectivo reglamento el curso básico de faenas portuarias que dispone el artículo 133 del Código del Trabajo. (20)

Artículo 18.- Corresponderá a la Autoridad Marítima elaborar una base de datos computacional con la información que de acuerdo al artículo 12 del D.S. Nº 49 de 1999 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social le deberán remitir los Organismos Técnicos de Capacitación. Dicha base de datos registrará la individualización del trabajador, el número de su cédula de identidad, y la fecha en que aprobó el curso básico de seguridad en faenas portuarias. (20)

La Autoridad Marítima, deberá incorporar, además, en la base de datos que diseñe para estos efectos, a los trabajadores portuarios que acrediten ante ella, por los medios previstos en el inciso 2º del artículo 16 transitorio del Código del Trabajo estar eximidos de realizar el curso básico de seguridad en faenas portuarias.

Artículo 19.- La Autoridad Marítima otorgará a los trabajadores portuarios incorporados en la base de datos a que alude el artículo anterior, un permiso de seguridad nominado, personal e intransferible. (20)

(17) El artículo 14 fue modificado por el Nº 15 del artículo único del D.S. Nº 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(18) El artículo 15 fue sustituido por el Nº 16 del artículo único del D.S. Nº 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(19) El artículo 16 fue sustituido por el Nº 17 del artículo único del D.S. Nº 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(20) Los artículos 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 fueron sustituidos por el Nº 18 del artículo único del D.S. Nº 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

En su anverso, llevará el nombre del trabajador, el número de su cédula de identidad, una fotografía del trabajador en colores con su nombre y número de cédula de identidad y la firma y sello de la Autoridad Marítima.

Al reverso contendrá la certificación de haber aprobado el curso básico de seguridad en faenas portuarias, su condición de personal e intransferible y su fecha de vigencia.

El permiso de seguridad sólo certifica la habilitación para desempeñarse como trabajador portuario, sin que signifique fijación de dotación por puerto ni importe propiedad en el cargo.

Artículo 19 (*).- Se procurará que dicho permiso sea de carácter magnético, especialmente en aquellos puertos con mayor volumen de actividad, circunstancia debidamente calificada por la Autoridad Marítima, sobre la base de la información proporcionada por el Ministerio de Transporte. (21)

Artículo 20.- El permiso de seguridad de trabajador portuario será de duración indefinida, sin embargo, el trabajador portuario deberá, cada cinco años, actualizar su vigencia, mediante acreditación ante la Autoridad Marítima de haber realizado un curso de actualización, o en su defecto, el estar eximido de dicha exigencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del D.S. N° 49/1999 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (21)

Artículo 21.- Las empresas de muellaje deberán remitir en archivo magnético computacional o a través de teleproceso o transferencia electrónica a la Capitanía de Puerto, con la anticipación que fije la Autoridad Marítima una nómina de los trabajadores portuarios que haya contratado y que deben realizar un turno. (21)

Dicha nómina contendrá, a lo menos, la siguiente información:

- individualización de la empresa de muellaje;
- nombre de la nave;
- fecha de expedición de la nómina;
- duración y condiciones del turno;
- nombre completo de los trabajadores, alfabéticamente ordenados, con indicación del número de su cédula de identidad.

Artículo 22.- La Autoridad Marítima, efectuará el control de acceso a los puertos, a través de la verificación computacional de la información contenida en la nómina a que se refiere el artículo precedente. Además solicitará la exhibición del permiso de seguridad al trabajador portuario, o en su defecto la cédula de identidad vigente. (21)

Artículo 23.- Sólo se permitirá el acceso a los puertos a los trabajadores que estando habilitados para desempeñarse como tales se encuentren incluidos en las respectivas nóminas de las empresas de muellaje. (21)

No se incluirán en estas nóminas al personal que se encuentre con prohibición de ingreso al recinto portuario, dispuesta por la Autoridad Marítima.

(*) Sic, D.O. 2.08.99.

(21) Los artículos 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 fueron sustituidos por el N° 18 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Artículo 24.- Si por razones de orden y seguridad debidamente fundadas, la Autoridad Marítima impide el acceso de un trabajador a un recinto portuario, deberá comunicarlo a la empresa de muellaje que lo hubiere contratado, antes de la iniciación del turno respectivo. (22)

Artículo 25.- Ningún trabajador portuario podrá laborar dos turnos seguidos, sea para una misma empresa o para empresas distintas. (23)

Artículo 26.- Sin perjuicio de las facultades que competen a la Autoridad Marítima en conformidad a la ley y a este reglamento, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que son de cargo de los agentes de estiba y desestiba corresponderá a la Dirección del Trabajo. (24)

Artículo 27.- Las empresas de muellaje serán responsables del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad laboral en el desarrollo de las faenas portuarias y de aquellas referidas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, contenidas en el D.S. N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud. (25)

Artículo 28.- Las infracciones a lo dispuesto en este reglamento serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 145 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de suplantación de un trabajador portuario para efectos de control de acceso de los puertos y recintos portuarios, éste será sancionado de conformidad al artículo 214 del Código Penal. (25)

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- Las empresas de muellaje que a la fecha de entrada en vigencia de estas modificaciones se desempeñaren como tales, podrán continuar haciéndolo, pero deberán acreditar ante la Autoridad Marítima el cumplimiento de los nuevos requisitos que establece el presente reglamento, en el plazo de 60 días hábiles. (26)

Artículo 2º.- Las modificaciones contenidas en el presente reglamento regirán desde su total tramitación y publicación en el Diario Oficial. Con todo, la Autoridad Marítima contará con un plazo de 90 días hábiles, desde esa fecha, para diseñar e implementar la base de datos computacional y otorgar el permiso de seguridad de trabajador portuario a que aluden los artículos 18 y 19 del presente reglamento. (27)

(22) El artículo 24 fue reemplazado por el N° 19 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(23) Este artículo fue intercalado por el N° 20 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(24) El antiguo artículo 25 pasó a ser el actual artículo 26 en virtud de lo dispuesto por el N° 20 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(25) Los artículos 27 y 28 fueron incorporados por el N° 21 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(26) El artículo 1º transitorio fue reemplazado por el N° 22 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

(27) El artículo 2º transitorio fue reemplazado por el N° 23 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

Artículo 3º.- Dentro del plazo de 60 días a contar de la fecha de publicación de este decreto, se fijará el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48 de 1986. (28)

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE,
General de Ejército, Presidente de la República.

Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Patricio Carvajal Prado, Vice-Almirante, Ministro de Defensa Nacional.

(28) Este artículo fue agregado por el N° 24 del artículo único del D.S. N° 60, de la Subsecretaría del Trabajo, de 2.08.99.

DEL DIARIO OFICIAL

24

JULIO

- Resolución N° 5.004 exenta de 22.07.99, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 4.228 exenta de 1999, sobre autorización de libros de contabilidad por hojas sueltas.

27

JULIO

- Decreto N° 38 exento, de 15.07.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Delega en el Subsecretario de Previsión Social atribución y facultad que indica. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de los Países Bajos.

29

JULIO

- Ley N° 19.622. Establece la deducción de los dividendos hipotecarios de la base imponible del Impuesto a la Renta que afecta a las personas naturales.

Resolución N° 24, de 2.07.99, de la Subsecretaría de Transportes. Determina modelo de nómina de pasajeros para los efectos del artículo 59 bis del Decreto N° 212, de 1992.

2

AGOSTO

- Ley N° 19.619. Aprueba proyecto de ley que modifica aspectos relativos al fondo de contingencia de las mutualidades de empleadores.

Decreto N° 60, de 25.06.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 48, de 1986, que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario. El texto actualizado de este Reglamento se incluye en esta edición.

4

AGOSTO

- Ley N° 19.618. Complementa la Ley N° 19.553, que concedió una asignación de modernización y otros beneficios.

Decreto N° 3.823, de 6.07.99, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Incorpora la Región de Aysén al régimen de jornada continua de trabajo.

5

AGOSTO

- Ley N° 19.620. Dicta normas sobre adopción de menores.

Extracto de Circular N° 41, de 1999, del Servicio de Impuestos Internos. Nuevo tratamiento tributario aplicable a las becas de estudio, especialmente respecto de las empresas pagadoras de tales cantidades, manteniéndose sin modificaciones el régimen que afecta a los beneficiarios de las referidas sumas (publicada en esta edición).

9

AGOSTO

- Decreto N° 39, de 17.06.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento de la Ley de exonerados (Leyes N°s. 19.234 y 19.582).

10

AGOSTO

- Resolución N° E-162, de 3.08.99, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza Reforma de Estatutos de A.F.P. Magister Internacional S.A.

13

JULIO

- Los sindicatos de la empresa de servicios sanitarios de Los Lagos, ESSAL, de la X Región, firmaron en Puerto Montt las bases del acuerdo que establece las condiciones en que serán protegidos los derechos de los trabajadores al incorporarse el capital privado a la propiedad de la empresa. Los puntos principales establecen en cuanto a la indemnización, liquidar la totalidad de los años de servicio de cada trabajador, valores con los cuales podrán acceder hasta un 10% de las acciones de la empresa. Para alcanzar la compra del total de las acciones permitidas por la ley, los trabajadores tendrán la posibilidad de acceder a un crédito que les otorga la CORFO. En materia de estabilidad se acordó que ante un eventual despido, el nuevo controlador de la empresa deberá pagar un año de cotizaciones previsionales y de salud, además de entregar una proporción de su sueldo líquido en igual período.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que la tasa de accidentabilidad a mayo de este año llega a 8,5% de los trabajadores pertenecientes al sistema mutual. El año pasado en igual período fue de 8,6%. Heiremans, presidente de la ACHS, informó que gracias a las políticas preventivas de la institución se están evitando 700 mil accidentes anuales.

14

JULIO

- Según el economista de la Universidad de Chile, José de Gregorio, la desocupación subirá a 11% ó 12% en diciembre y agregó que la tasa bajaría a un promedio que fluctuará entre 8% y 9% en el año 2000. "La economía recién va a mostrar signos de recuperación en el cuarto trimestre" afirmó de Gregorio que proyectó un crecimiento económico de 0,3% para este año y de 4,5% para el próximo.
- Chile cayó tres lugares en el ranking de competitividad internacional elaborado por el Foro Económico Mundial. Pese a esta baja, nuestro país se mantuvo en la mejor posición a nivel de latinoamérica. Dentro de los 59 países de la lista, Chile se ubicó en el puesto 21, apenas más abajo de Suecia y Austria, y por encima de países desarrollados como Francia, Alemania, España y otros.
- El coordinador del movimiento el "Puertazo" Walter Astorga, el presidente de la CUT de la provincia de Valparaíso, Jorge Araya, junto a otros dirigentes de la zona, se reunieron con el Ministro Secretario de la Presidencia, José Miguel Insulza, quien le entregaron las demandas de los sectores que representan. Estas son: congelar la licitación de los puertos estatales y eliminar el sistema monooperador en los terminales marítimo portuarios, por la cesantía que ello provocaría; retirar el proyecto de modificación de la Ley de Pesca que se encuentra en trámite en el Senado, por atentar contra la libertad de explotación de los recursos marinos; cumplir completamente el Plan de Reactivación propuesto por el Presidente Frei en 1995; formular un urgente plan de absorción de mano de obra en la comuna de Valparaíso y retirar el proyecto de Ley Marco con el que se "privatizarán" las universidades privadas y estatales.

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

14

JULIO

- La locomoción colectiva de la Región Metropolitana realizó una paralización de sus actividades en protesta por el asesinato de un chofer de ese medio de transporte. La paralización tuvo una adhesión cercana al 95% y provocó serias dificultades para el traslado de las personas en la capital durante todo el día.
- Con el aporte del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) se habilitó el Centro de Formación Laboral "Juventud 2000" en la comuna de San Ramón. El centro está destinado a entregar capacitación a jóvenes de esa comuna, favoreciendo su integración al mundo del trabajo. El centro tuvo un costo de 20 millones de pesos y se implementaron 20 computadoras totalmente equipadas.
- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, calificó como "extraordinariamente pesimista y muy sesgado" el análisis hecho por diversos sectores respecto del retroceso de Chile en el Ránking de Competitividad 1999. Aninat dijo que las opiniones deben considerar el "aspecto relativo" de la muestra que dejó a Chile en el puesto 21 a nivel mundial después de haber estado en el 18.

15

JULIO

- El Gobierno entregó 32 iniciativas políticas, económicas y laborales que priorizará en los últimos seis meses del mandato del Presidente Frei. Entre las medidas figuran:
 - Plan Frei:** PROTRAC, Incentivo compra de viviendas, Patentes mineras, beneficios a estudiantes que trabajen.
 - Institucionales:** Plebiscito, elección separada de alcaldes y concejales, Ministerio Público, Código de Procedimiento Penal, Código Orgánico de Tribunales, Defensoría Pública, Ley de Prensa, eliminación de censura cinematográfica, Art. 6º Ley Seguridad del Estado, Tribunal Penal Internacional, Probidad, eficiencia en funciones de carabineros y modificación de la libertad provisional.
 - Laborales:** Convenios OIT, Negociación Colectiva, FONASA y eliminación 2%, Fondo A.F.P., Prohibición despido por deuda previsional, Fondo de Desarrollo Sindical.
 - Económicas:** Código de Aguas, Régimen Especial de Pesca, Doble Tributación con México y Canadá, Ley de OPAs.
 - Otras Areas:** Leyes culturales, Subsecretaría Forestal, Ley del Deporte y Comité Adulto Mayor.
- El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, advirtió que existen algunas trabas burocráticas que entorpecen el avance del programa de reactivación del Gobierno. Estas serían requisitos burocráticos vigentes para la entrega de fondos y ejecución de proyectos que demorarían la entrega de dineros y el consiguiente inicio de las obras.
- Walter Astorga, dirigente de los trabajadores portuarios, calculó en seis mil los manifestantes congregados frente al Congreso Nacional en el marco del paro de la V Región, conocido como el "puertazo". Astorga leyó el "Petitorio de Valparaíso" que incluía una serie de demandas multisectoriales y una crítica a la administración del Estado. Además hizo un llamado a no restrin-

15

JULIO

gir el transporte público con revisiones técnicas automatizadas, sino a mejorar la deficiente red vial; también propuso aprovechar los terrenos del SERVIU para construir viviendas básicas progresivas y no seguir haciendo descuentos por salud a los jubilados y a los ancianos.

El Intendente de la V Región, Gabriel Aldonay, calificó la manifestación de "inútil, porque los problemas no se arreglan con manifestaciones de este tipo".

El Subsecretario del Interior, Guillermo Pickering, destacó la normalidad con que se desarrolló el paro de actividades y la marcha de los gremios.

Las autoridades de Valparaíso expresaron su satisfacción porque en la protesta realizada ayer en esa ciudad sólo se registraron incidentes menores. También consideraron que no tuvo el éxito que habían previsto sus organizadores.

- Un estudio realizado por ENTREPRENEUR consultores entre 1989 y 1998, basado en todos los avisos de prensa destacados solicitando gerentes, subgerentes, superintendentes, contralores y en general cargos gerenciales, indica que el año pasado este tipo de anuncios disminuyó en un 27% en comparación a 1997.
- El abogado y presidente de la Asociación de A.F.P., Guillermo Arthur, fue elegido presidente de la Federación de Instituciones de Seguridad Social Salud y Seguros (FIS), reemplazando a Pedro Corona. La FIS –que congrega a las asociaciones gremiales de A.F.P., ISAPRES, Aseguradores, Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad– tiene como misión promover, coordinar y unificar los esfuerzos de las instituciones afiliadas tendientes a perfeccionar y desarrollar las áreas de la seguridad social, salud y seguros.
- El Presidente del Instituto Textil, Mario García, informó que los industriales textiles pedirán la aplicación de salvaguardias a las importaciones de chalecos y sweaters asiáticos que ingresan al país a precio subvaluado, lo que se traduce en competencia desleal y ventas informales. Estas importaciones significaron pérdidas al Fisco por \$360 millones en 1997 y por 520 millones en 1998, ya hay un menor pago del IVA y de los derechos aduaneros. Además significa una disminución de 8.800 puestos de trabajo en el sector, que actualmente acumula una desocupación superior a las 12 mil personas según García.
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que los ministerios de Educación y del Trabajo comenzarán en este mes una fiscalización conjunta, la primera en su tipo, en el sector particular subvencionado de la enseñanza. El objetivo de esta acción es velar por el cumplimiento de las obligaciones legales tanto a nivel de remuneraciones como de la previsión de docentes y personal no docente.
- El Superintendente de Administradoras de los Fondos de Pensiones, Julio Bustamante, dijo que en la actualidad están dadas las condiciones para quienes deseen jubilarse, ya que hasta junio pasado las A.F.P. rentaron 12,2% en 12 meses. Por su parte, el gerente general de la Asociación de A.F.P.,

16

JULIO

16

JULIO

Francisco Margoszzini, estimó que este buen desempeño se mantendría durante este año y estimó que el sistema rentará entre 14% y 15% anual, por lo tanto "como los fondos de pensiones están bien valorizados, no hay razones de peso para postergar la jubilación".

- En la primera jornada del Foro de Desarrollo Productivo, los diferentes sectores manifestaron sus diferencias respecto al PROTRAC. El presidente de la CUT, Etiel Moraga, reiteró la conveniencia de retirar la iniciativa del Congreso. Walter Riesco, presidente de la CPC, sostuvo que las condiciones actuales no son idóneas para tramitarlo con suma urgencia y llamó a rediscutir los aspectos técnicos del sistema. El Ministro de Economía, Jorge Leiva, discrepó con ambos y señaló que el seguro de desempleo es beneficioso para los sectores más afectados por la actual crisis económica, opinión compartida por el Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat.

- Con prioridad presidencial contará el convenio de programación por \$25 mil 500 millones suscrito por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y el gobierno de la V Región para disminuir la cesantía en la zona y que se suma a otras iniciativas que permitirán generar en los próximos cinco meses cerca de diez mil puestos de trabajo mensuales en la región. Las medidas fueron decididas por el Presidente Frei para disminuir la cesantía en la zona.

17

JULIO

- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) anunció una paralización para el 10 de agosto. Por su parte la Federación de Trabajadores del Cobre no descartó la realización de un paro por la venta de las plantas Coya y Pangal, pertenecientes a CODELCO.

El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, culpó al Partido Comunista (PC) de crear un ambiente de "agitación" en el país con llamados a realizar una serie de paralizaciones en agosto.

- Por cinco votos contra cero, la Corte Suprema acogió el recurso interpuesto por las A.F.Ps. y dejó sin efecto la resolución del Servicio de Impuestos Internos (SII) que las obliga a entregar información tributaria de los trabajadores a esta repartición pública. De acuerdo con el dictamen, la información solicitada por el SII "constituye una verdadera carga para las instituciones" (las A.F.P.), es ilegal, porque "no encuentra apoyo en ninguna norma legal" y arbitraria, porque obliga a las administradoras "a requerir información a través de la consignación de datos que a ella ingresan".
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que se retendrán las subvenciones a los dueños de colegios que tengan atrasos en los pagos previsionales en el marco del acuerdo entre los ministerios del Trabajo y de Educación para mejorar los procedimientos de fiscalización y así evitar el atraso en los sueldos y las deudas previsionales de los trabajadores de colegios particulares subvencionados.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, en su intervención en el IV Foro de Desarrollo Productivo, consideró que el pliego de peticiones del "Manifiesto de Valparaíso" es una negativa a todo y para que prácticamente el Gobierno no haga nada. Frei aseguró que se continuará adelante con la

17

JULIO

licitación de los puertos, porque "no podemos seguir hablando de traer millones de toneladas del Mercosur si no tenemos los lugares adecuados para hacerlo".

Frei centró gran parte de su intervención en destacar la importancia de la urgente aprobación del PROTRAC.

18

JULIO

- La Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte de Chile (CONUTT) llamó ayer a sus 10 mil asociados a una paralización para el día 10 de agosto; fecha concordante con el llamado a paro de la CUT. Ricardo Maldonado, presidente de la CONUTT, consideró que la movilización de la semana anterior se trató de "un paro empresarial para conseguir mezquinos intereses", como conseguir una prórroga en la instalación de los cobradores automáticos y evitar el pago de las multas cursadas hasta ahora, las que ascenderían a 310 millones de pesos. Según Maldonado, en este paro no se plantearon las más sentidas demandas de los choferes como son "contar con un sueldo fijo, la regulación de la jornada de ocho horas y el pago de días libres e imposiciones".

- Propuestas surgidas en el marco del IV Foro de Desarrollo Productivo: La Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) planteó la conveniencia de congelar el plan de crecimiento del salario mínimo, por considerar que éste se fijó sobre la base de supuestos teóricos que no se han cumplido, como el incremento de la productividad y el nivel de inflación. El presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas, Roberto Fantuzzi, se manifestó partidario de aprovechar la crisis para mejorar el capital humano a través de la capacitación laboral de los cesantes y no sólo crear empleos menores que duren unos cinco meses.

19

JULIO

- El presidente del Movimiento Sindical por los Cambios, Manuel Ahumada, informó que a través de una campaña de educación sobre los derechos laborales, se detectó "un profundo desconocimiento sobre la legislación laboral". Las irregularidades más frecuentes son jornadas de 72 horas semanales, rebajas de salarios ante la posibilidad de perder el empleo y la ausencia de beneficios mínimos, como la locomoción y la colación, entre otros. Además, Ahumada rechazó el PROTRAC al considerar que afecta el actual régimen de indemnizaciones por años de servicio.

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, dijo que el Gobierno puso suma urgencia al proyecto que anula el despido de un trabajador si su empleador mantiene impaga la cotización previsional. Según Valladares, de continuar los itinerarios normales, esta iniciativa debería estar aprobada en el Parlamento el próximo mes. El proyecto se encuentra actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado, luego de que fuera aprobado por unanimidad en la Cámara de Diputados.

20

JULIO

- La Comisión Mixta de Hacienda del Congreso aprobó el proyecto que crea el segundo fondo de las A.F.P., iniciativa que quedó en condiciones de convertirse en ley durante los primeros días de agosto. El proyecto exige que las administradoras previsionales tienen la obligación de implementar un segundo fondo de ahorros, el que permitirá a los afiliados que están próxi-

20

JULIO

mos a pensionarse optar por una cartera de inversión de menor riesgo, o sea, con una rentabilidad menos fluctuante.

- Fue publicado en el Diario Oficial el Decreto Supremo que contiene el Reglamento del Curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias, que será obligatorio y que busca mejorar las destrezas de los trabajadores portuarios para hacer más eficiente y competitivos los puertos chilenos.
- La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) informó al Comité de Seguimiento del Plan Integral de Desarrollo de Lota sobre el pleno cumplimiento que se ha dado a los compromisos estipulados en el Protocolo 1997 relativo a la reinserción laboral de los ex mineros del carbón. La información la entregó el vicepresidente ejecutivo de la entidad, Gonzalo Rivas, al Comité de seguimiento, encabezado por el Intendente de la VIII Región, Martín Zilic. Rivas señaló que el programa de reordenamiento urbano en ejecución presenta un avance del 55%, con una inversión a la fecha de 327,5 millones de pesos, de un total de 600 millones asignados.

21

JULIO

- Los senadores de oposición que integran las Comisiones unidas de Hacienda y Trabajo manifestaron su preocupación por el aumento de costos de administración del sistema que implicará el PROTRAC.

22

JULIO

- El presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades y alcalde de La Florida, Gonzalo Duarte, reconoció que la burocracia del sistema estatal está deteniendo la pronta ejecución de los planes de reactivación del empleo en las diversas comunas del país. La traba burocrática ocurre según Duarte "porque las formas que tiene el Estado de canalizar los recursos para este tipo de políticas responden a criterios de normalidad y no de emergencia".
- El Ministerio de Educación informó de la implementación de un programa de 8 mil becas (de 45 mil pesos mensuales cada una) para estudiantes de educación superior que deban efectuar prácticas o trabajos finales en sus carreras por un período de hasta tres meses. La iniciativa es parte del plan de reactivación de la economía y será el FOSIS la entidad encargada de suscribir los compromisos al respecto.
- El Senado aprobó tres proyectos que ratifican convenios suscritos por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los que fueron remitidos al Ejecutivo para su promulgación. Las iniciativas están referidas a la fijación de los salarios mínimos, protección y facilidades que las empresas otorgarán a los representantes de los trabajadores y uno relativo a licencias pagadas que permiten estudiar a los trabajadores.
- Un grupo interdisciplinario propuso la eliminación de la cotización de salud del 7%, la persistencia de un subsidio estatal para financiar planes y el establecimiento de un Seguro Obligatorio de Salud para todos los chilenos. Este seguro debería establecer prestaciones y copagos al menos equivalentes a lo que hoy ofrece FONASA y que debería otorgar cobertura de los eventos catastróficos y de todos los riesgos de salud de las personas a lo largo de su vida.

22

JULIO

En su diseño trabajaron expertos en el tema quienes ocupan u ocuparon puestos claves en entidades públicas y privadas del área.

Criticaron la propuesta los diputados Fanny Pollarolo, Sergio Aguiló, Guido Girardi y Carlos Olivares. Girardi la calificó como indecente. Por su parte, el vicepresidente del Colegio Médico Juan Luis Castro, consideró que esta iniciativa amenaza con la privatización de la red hospitalaria y el consiguiente despido de uno de cada tres médicos del sector público. A las críticas se sumó el presidente de la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), Esteban Maturana.

- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) lanzó el primer boletín científico informativo donde se presentan reportajes sobre qué hacer para que las personas contraten personas con discapacidad y sobre detección de consumo de alcohol y drogas en accidentes del trabajo. Además presenta una guía de cómo implementar un reductor electrónico de ruidos.
- El Ministro Secretario de la Presidencia, José Miguel Insulza, se reunió con el presidente de la Confederación de Dueños de Camiones, Héctor Moya. Este último entregó una carta dirigida al Presidente Frei solicitando rebajar el Fondo de Estabilización del Petróleo a una banda que oscile entre los 13 y los 16 dólares; ampliar el plazo para pagar las deudas en relación al IVA; reprogramar las deudas que los pequeños y medianos empresarios tienen con la banca privada y reforzar la seguridad en todos los sectores del transporte.
- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, anunció la creación de un comité especial interministerial para mejorar la eficiencia de los planes para enfrentar el desempleo juvenil. Este comité seguirá la aplicación de los diez programas destinados a ese segmento de la población y estará integrado por los Ministerios del Trabajo, Educación y MIDEPLAN; por el FOSIS y el Instituto Nacional de la Juventud (INJ).
- Patricio Escobar, subdirector del Programa de Economía del Trabajo (PET), criticó el proyecto que crea el PROTRAC, indicando que flexibiliza aún más el mercado laboral, al hacer más barato el despido, y contribuye a disminuir los salarios, debido al actual aumento de la desocupación.
- El presidente de la CPC, Walter Riesco, calificó al PROTRAC como "populista". Por su parte la CUT, a través de su presidente, Eltiel Moraga, rechaza la iniciativa y convocó a un paro para protestar por esa iniciativa entre otras materias. Ambas partes son partidarias de suspender la urgencia de la discusión de este proyecto. En la misma línea, el Senador Francisco Prat informó que la Comisión Unida (Trabajo y Hacienda) del Senado concluyó que el proyecto "no estaba debidamente estudiado y lo más probable es que se le quite la urgencia para trabajar en un análisis más detallado de dicha iniciativa".
- La directiva del Colegio de Profesores acusó al Gobierno de no cumplir sus compromisos legales, puesto que no fue suficiente la promulgación de una ley que sólo está dispuesta para cubrir deudas por 3.500 millones de pesos, cuando los montos están por sobre los 12 mil millones.

23

JULIO

24

JULIO

24

JULIO

26

JULIO

28

JULIO

- El Subsecretario del Trabajo, Patricio Tombolini, planteó que el desarrollo económico y el crecimiento requieren de desregulaciones en el mundo laboral, las que apuntan a permitir que las empresas se inserten de manera dinámica en los procesos económicos y demandan formas de protección distintas y especiales. Afirmó que una de ellas es el PROTRAC que apunta a proteger a los trabajadores cuando están sin trabajo.
- Los estibadores de los puertos de Arica e Iquique iniciaron una protesta por mejores salarios. El tesorero del Sindicato de Estibadores de Arica, Luis Aros, dijo que están exigiendo a las agencias navieras un ingreso de 20 mil pesos por turno de trabajo para los movilizadores y 25 mil para los huincheros operadores de maquinarias pesadas.
- Julio Bustamante, superintendente de A.F.P., informó que en cerca de un 75% han disminuido los traspasos de afiliados así como el número de vendedores de las A.F.P. entre noviembre de 1997 y junio de este año. Esta contracción fue atribuida a las medidas implementadas por la autoridad para regular los traspasos en el sistema y a la fusión de las administradoras Summa-Santander; Aporta-Fomenta; Magister-Qualitas y Provida-Unión-Protección.
- El vicepresidente de la Cámara de Diputados, Eugenio Tuma, informó que las deudas previsionales impagas alcanzan a \$105.690.8 millones, correspondiente a 249.773 empleadores. Añadió que del total de cotizaciones declaradas y no pagadas, el 70% es recuperado y "el 30% restante definitivamente se pierde", existiendo en la actualidad unos 150 mil juicios en trámite por esta causa.
- El candidato presidencial de la Concertación, Ricardo Lagos, llamó a las autoridades a que el presupuesto del próximo año ponga énfasis en resolver materias de empleo, especialmente en el segmento juvenil.
- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, dijo que las críticas de la Asociación de Municipalidades "no tienen peso" refiriéndose a las declaraciones de esa entidad respecto del proyecto de ley que otorga titularidad a los profesores a contrata en el sector municipalizado. Pavez admitió que coinciden con la Asociación en cuanto a que el problema de fondo es el sistema de la educación pública, pero insistió en que los municipios no pueden eludir la responsabilidad que les cabe en la gestión de los recursos que el Estado entrega vía subvenciones.
- El Instituto Nacional de Estadística (INE) informó que la tasa de desocupación del trimestre móvil abril – junio de 1999 llegó al 10,8%, la más alta de los últimos doce años. En relación con igual período de 1998, se registró un aumento del 3,7%. La desocupación en el grupo etario entre 15 y 14 años llegó a un 22,7%; mientras que entre los 25 y los 34 años fue de 11,8%. La región que presentó más desocupación fue la V con un 13,9%; le sigue la VI (12,4%), la Región Metropolitana (11,5%) y la III (11,4%).
- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombilini, informó que a marzo la morosidad en el sistema de pensiones alcanza aproximadamente

28

JULIO

a US\$ 21 millones. Del total, el 21,6% corresponde a empresas del área manufacturera y el 16,83% a las constructoras. Los servicios del Estado, incluidas las Municipalidades, deben más de \$ 31,64 millones de dólares.

- El gerente general de ZOFRISA, Vicente Unanue, informó que la Zona Franca S.A. de Iquique pierde aproximadamente seis millones de dólares diarios (casi tres mil millones de pesos) cada día por el paro de los estibadores portuarios y transportistas que se mantiene desde el jueves pasado.

El presidente de la Asociación de Usuarios, Leonardo Solari Alcota, fue enfático en manifestar que el gremio que él preside está en una situación grave, porque la paralización ha impedido que más de mil 300 contenedores no puedan ingresar a la Zona Franca.

29

JULIO

- El presidente del Banco Central, Carlos Massad, en su intervención en el V Encuentro Financiero de ICARE, dijo que si se hubiese aceptado una mayor depreciación del peso, se habría vuelto a inflaciones de dos dígitos. Agregó que "no se debe confundir una reactivación más rápida con aceptar una inflación mayor" y reafirmó el compromiso del instituto emisor con el rol clave que juega la meta de inflación "como ancla nominal de la economía chilena y con el esquema de metas de inflación baja como marco de su política monetaria".

- Los trabajadores portuarios de Valparaíso, San Antonio y Talcahuano decidieron no atender las naves que vengan de Arica e Iquique en solidaridad con el paro de actividades que mantienen los trabajadores de esos puertos nortinos.

- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) pidió al Gobierno cuatro medidas urgentes para ayudar a los 660 mil desempleados mientras tiene efecto el plan reactivador anunciado por el Presidente Frei el 21 de junio. Arturo Martínez, secretario general de la CUT, pidió aumentar las becas alimenticias a los escolares; condonar deudas de servicios como agua, luz y teléfono; proporcionar un subsidio de \$55.000 por tres o cuatro meses para los desocupados y suspender el pago de la educación compartida al hijo del trabajador cesante.

- Mario Agliatti, vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC) aseguró que los índices de desempleo no constituyen ninguna sorpresa al igual que el hecho de que éste seguirá aumentando hasta agosto o incluso en septiembre.

Para el presidente de la Asociación de exportadores de Manufacturas (ASEXMA), Roberto Fantuzzi, la reactivación requiere de nuevos recursos, de la confianza del sector privado y de mayor agilidad en las decisiones de la banca privada.

- Roberto Fantuzzi, Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) comentó respecto a la alta morosidad previsional de su sector que "es efectivo que los empresarios hemos tomado el dinero de las leyes sociales, pero el 97% de las pequeñas y medianas empresas del país tienen cero capacidad de negociación con los bancos, que han apretado fuerte. Cuando eso

29

JULIO

sucede hay dos maneras de ajustarse: se echa gente o se echa mano a la plata de las cotizaciones". Agregó que "toda la deuda previsional será pagada". Fantuzzi afirmó que por la crisis económica, los empresarios optaron por usar la facultad de declarar y no pagar, lo que significa que existe la intención de restituir esos dineros a sus dueños a través de sus cuentas de seguridad social en las A.F.P., ISAPRES o FONASA.

- El presidente de la Cámara de Diputados, Carlos Montes, comentó que las cifras sobre desempleo entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) constituyen "el primer y más urgente problema del país y demuestra que los esfuerzos reactivadores aún no dan resultados, ya que las iniciativas gubernamentales no han tenido el impacto requerido y el empresariado aún no asume con decisión su responsabilidad".
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, promulgó la Ley N° 19.618 que permite unificar las disposiciones que premian con incentivos económicos los desempeños individuales e institucionales destacados en la administración pública.
- La Cámara Nacional de Comercio informó que la actual paralización de los puertos de Arica e Iquique, junto a las que se registraron hace unas semanas en Valparaíso, San Antonio, San Vicente, Antofagasta y Puerto Montt, le han significado al país unos 39 millones de dólares por concepto de pérdidas.
- El Secretario General de la Sociedad de Fomento Fabril (SFF), Andrés Concha, informó que su sector acumuló una caída del 1,3% en el mes de junio, con lo que se acumula un retroceso de 3,8% en el primer semestre; la producción experimentó una baja de 4,7% entre enero-junio y de 4,3% en junio respecto a igual mes del año anterior. A pesar de estas cifras, Concha afirmó que el ajuste económico llegó a su nivel más profundo en la industria y "que las cifras demuestran en forma clara que la actividad ha empezado a repuntar".
- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) pidió al Gobierno que el PROTRAC sea obligatorio sólo para quienes ingresan a trabajar una vez que la ley esté vigente y que los trabajadores antiguos conserven el actual sistema de indemnizaciones.
- El Ministerio del Trabajo reiteró su llamado al Congreso Nacional para que apruebe el PROTRAC para que a futuro se reduzcan las incertidumbres que genera la pérdida del empleo ante coyunturas adversas.
- El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SFF), Felipe Lamarca, formuló duras críticas al Gobierno por la fiscalización, interrupción de faenas y otras exigencias a algunas empresas contaminantes y por el retiro de algunos productos del mercado cuyos componentes fueron considerados peligrosos para la salud de las personas por la autoridad. Criticó que por la política ambiental del Gobierno se paralizaran 3.200 industrias por la emergencia ambiental del día 26 de julio, sabiendo que estas empresas no aportan más del 1,5% del material contaminante.

30

JULIO

31

JULIO

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. REGLAMENTO. GRATIFICACION LEGAL. CALCULO. INGRESO MINIMO.

3.549/209, 12.07.99.

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.**
- 2) La empresa Industria ... está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es al 31 de diciembre de cada año, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 48 incisos 1º y 3º; 50. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 7.878/392, de 26.12.97; 5.106/157, de 24.07.91; y 946/45, de 11.02.87.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que la empresa Industria ... pacte con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en ese instrumento.
- 2) Si la empresa Industria ... debe pagar los 4.75 ingresos mínimos mensuales que corresponden a la gratificación legal que tienen derecho los trabajadores, al valor que tenga el ingreso mínimo al momento del pago de cada parcialidad o si, por el contrario, corresponde reliquidar la diferencia de lo pagado con el valor reajustado que tenga el ingreso mínimo al día de la declaración de impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

- 1) El contrato colectivo vigente de la empresa Industria ..., en su cláusula tercera dispone:

"3.- Gratificación garantizada

"La empresa cancelará a su personal una gratificación garantizada ascendente a 4.75 ingresos mínimos mensuales, que se distribuirá de la siguiente forma:

"GRATIFICACION AÑO 1998

"Junio a diciembre la Suma Fija Mensual de \$ 15.932 es decir \$ 111.524.

"Septiembre 98, diciembre 98 y febrero 99 \$ 90.284 es decir \$ 270.851.

"Total Gratificación 1998 \$ 382.375.

"GRATIFICACION AÑO 1999.

"(expresado en porcentajes de la gratificación legal 4.75 I.M.).

"Enero a diciembre, el porcentaje fijo Mensual de 4.167% es decir 50%.

"Junio, septiembre y diciembre 99 16.67% es decir 50%.

"GRATIFICACION AÑO 2000

"(expresado en porcentajes de la gratificación legal 4.75 I.M.).

"Enero a diciembre el porcentaje fijo Mensual de 4.167% es decir 50%.

"Febrero, septiembre y diciembre 99 16.67% es decir 50%.

"Los pagos correspondientes a los meses febrero, septiembre y diciembre de cada año, se cancelarán en la quincena respectiva".

Del tenor de esta cláusula se desprende que la empresa Industria ... acordó con sus dependientes el pago de la gratificación legal mediante la modalidad contemplada en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, pagando a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones, sin que exceda de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Asimismo, las partes acordaron distribuir el pago de la gratificación legal de la siguiente forma: Un 50% del monto total de la gratificación se divide en doce cuotas iguales, cada una de las cuales es pagada mes a mes al trabajador; el 50% restante se divide en tres cuotas iguales, cada una de las cuales es pagada al trabajador en el mes acordado en el contrato colectivo. Así en el año 1999 ésta se pagará en los meses de junio, septiembre y diciembre, respectivamente.

De esta forma, en la especie, es posible concluir que en el contrato colectivo se acordó la modalidad bajo la cual los trabajadores que son parte del mismo van a percibir el pago de la gratificación.

En relación con lo anterior, el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, de tal forma que las mismas no podrán ser modificadas salvo que las partes de mutuo acuerdo las dejen sin efecto o que concurra alguna causa legal.

De esta forma, no será lícito para la empresa Industria ... alterar unilateralmente las obligaciones relativas a la oportunidad, modalidad y forma de pago de la gratificación contenidas en el contrato colectivo de trabajo en actual vigencia.

Sin embargo, debemos señalar que la conclusión anotada debe entenderse sin perjuicio del derecho que le asiste a la empresa para pactar individual o colectivamente una oportunidad, modalidad y forma de pago de la gratificación distinta de la anterior con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente. Lo anterior se encuentra en plena concordancia con el principio de la libertad de asociación y facultad que en virtud de ésta le asiste a los trabajadores para negociar colectivamente sin ser parte del sindicato; de esta forma, es lícito que un grupo de trabajadores mantenga un pacto sobre gratificación legal bajo una modalidad distinta a la de los trabajadores que son parte del contrato colectivo de la empresa.

Por tanto, habida consideración de los antecedentes señalados en los párrafos que anteceden, debemos concluir que resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria ... pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación de las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.

2.- En lo que dice relación con la segunda consulta planteada, los incisos 1º y 3º del artículo 48 del Código del Trabajo señalan:

"Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

"Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva".

De la norma transcrita se desprende que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la oportunidad del pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la presentación de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

No obstante lo anterior, la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal en favor de los trabajadores queda establecida al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de que tal derecho sólo se haga exigible en el instante que se presenta la declaración del impuesto anual a la renta. Lo expresado se encuentra sustentado en la reiterada doctrina del Servicio, contenida entre otros, en Dictamen Ord. Nº 946/45, de 11.02.87.

En la especie, de conformidad a lo señalado en la cláusula tercera del contrato colectivo, ya transcrita, la empresa acordó con sus trabajadores el pago de la gratificación legal sobre la base del

tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales, bajo la modalidad de distribuir su pago en un 50% del monto total en cuotas mensuales iguales y el 50% restante en tres cuotas iguales pagaderas los meses de junio, septiembre y diciembre de 1999.

Del análisis de la cláusula en comento se desprende que la empresa, mediante el pago de las cuotas en referencia, anticipa el pago de la gratificación legal que le corresponde efectuar al 30 de abril de cada año. Asimismo, de los antecedentes acompañados aparece que la empresa paga los anticipos de gratificación de conformidad al valor que tiene el Ingreso Mínimo Mensual a la fecha en que se devenga cada parcialidad, sin que se efectúe ningún tipo de reajuste al finalizar el respectivo período comercial.

Ahora bien, en atención al hecho que las referidas cuotas son simples abonos del monto total y definitivo que le corresponde pagar a la empresa por concepto de gratificación legal y, por otra parte, habida consideración que, según lo ya analizado, la oportunidad en que se devenga este derecho es al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre al 31 de diciembre de cada año, no podemos sino concluir que la empresa Industria ... está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que ésta se devenga, esto es al 31 de diciembre de cada año y, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

En el caso en análisis, durante los meses de enero a junio de 1999 la empresa ha pagado los anticipos de gratificación conforme al valor fijado al Ingreso Mínimo Mensual en el mes de junio de 1998, siendo procedente, por tanto, que al 31 de diciembre de este año reliquide la diferencia de gratificación de los meses de enero a junio de 1999, producida por aplicación del reajuste legal vigente a partir del 1º de junio de 1999.

Por tanto, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir lo siguiente:

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria ... pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.
- 2) La empresa Industria ... está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga, esto es al 31 de diciembre de cada año, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. PERMISOS. ACUMULADOS. AVISO DEL EMPLEADOR. PATRIMONIO. DONACIONES.**3.619/210, 14.07.99.**

- 1) Los directores de una asociación de funcionarios podrán acumular el permiso adicional especial previsto en el inciso 2º del artículo 33 de la Ley Nº 19.296, sólo por el período de dos años, sin que sea exigible el aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios adquieran bienes de toda clase y a cualquier título, pudiendo contemplarse entre ellos, las donaciones.**

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículos 33, 39 y 40.

Se solicita a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Si para los efectos de acumular el permiso adicional especial contemplado en el artículo 33 de la Ley Nº 19.296 se requiere solicitar anualmente dicha acumulación ante la Jefatura correspondiente.
- 2) Si resulta procedente que una asociación de funcionarios, acepte donaciones de particulares.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente.

1) En lo que concierne a la consulta signada con este número, relativa a la acumulación de permisos adicionales especiales, cabe hacer presente que el artículo 33 de la Ley Nº 19.296, prescribe:

"Los directores de las asociaciones podrán hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, para asistir a eventos en que se traten materias relacionadas con la función pública. Cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes de la directiva, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura superior de la repartición respectiva. Estos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la ley faculta a los directores de las asociaciones para hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, con el objeto de asistir a eventos en que se traten materias relativas a la función pública.

Asimismo, la disposición citada establece que cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes miembros de la directiva, previo aviso a la jefatura superior de la repartición de que se trata, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere.

Señala, por último, la norma precitada, que los referidos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años.

Ahora bien, del tenor del citado precepto legal se desprende inequívocamente que el legislador ha establecido expresamente la exigencia de aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva tratándose de la cesión de los referidos permisos a otro u otros miembros de la directiva, en tanto que, respecto de la acumulación de dichos permisos, por un período máximo de dos años, no dispuso formalidad alguna, razón por la cual, necesario es convenir que en tal evento, el director de que se trate no requerirá dar aviso alguno a la superioridad respectiva.

De consiguiente, a juicio de esta Dirección, la exigencia de dar aviso previo de la acumulación efectuada, de conformidad a lo previsto por el citado artículo 33 de la Ley N° 19.296, impuesta por el Director de Administración y Finanzas de la Municipalidad de ... a los directores de la asociación constituida en ella, no se ajusta a Derecho.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que la Ley N° 19.296, en su artículo 39, letras b) y c), prescribe:

"El patrimonio de la asociación estará compuesto por:

"b) Las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren;

"c) Los bienes muebles e inmuebles que adquiriere a cualquier título, modo o condición".

Por su parte, el artículo 40 de la citada ley, en su inciso 1º, establece:

"Las asociaciones de funcionarios podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases y a cualquier título".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el legislador ha establecido en forma expresa la posibilidad de que el patrimonio de las asociaciones de funcionarios esté compuesto por donaciones entre vivos.

Asimismo, fluye que las referidas asociaciones podrán adquirir, conservar y enajenar toda clase de bienes y a cualquier título.

Por consiguiente, posible es sostener que las asociaciones de que se trata se encuentran legalmente facultadas para recibir donaciones e incorporarlas a su patrimonio.

En nada altera la conclusión anterior lo dispuesto en la letra f) del artículo 82 de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, toda vez que la prohibición que en ellas se consigna recae en la persona natural del funcionario y no una persona jurídica, como lo es, precisamente, una asociación de funcionarios.

Con todo, cabe hacer presente que la interpretación de la disposición legal citada en el párrafo anterior, compete exclusivamente a la Contraloría General de la República.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los directores de una asociación de funcionarios podrán acumular el permiso adicional especial previsto en el inciso 2º del artículo 33 de la Ley N° 19.296, sólo por el

período de dos años, sin que sea exigible el aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva.

- 2) Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios adquieran bienes de toda clase a título de donación.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. IMPUTACION A REMUNERACION ADICIONAL. IMPUTACION A REMUNERACION ADICIONAL.

3.620/211, 14.07.99.

- 1) De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.
- 2) La Corporación Municipal de Educación de Cerro Navia se encuentra obligada a pagar al docente ..., desde el año 1997, diferencias por asignación de perfeccionamiento hasta completar la suma que por tal concepto le corresponde percibir.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 49 inciso 1º; y 3º y 7º transitorios.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.398/216, de 17.07.95 y 6.376/370, de 17.11.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente descontar de la remuneración adicional la asignación de perfeccionamiento, y en caso afirmativo, si el profesional de la educación tendría derecho a percibir el monto máximo de dicho beneficio, sin considerar el porcentaje imputado a la remuneración adicional.

Agrega que lo informado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia respecto de su caso, que se le transcribiera por Ord. N° 1.760, de 31.03.99, de Jefe Departamento Jurídico, no normalizaría su situación.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, dispone:

"La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente, sean superiores a las que se fijen en conformidad al presente Estatuto.

"En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

"a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional.

"b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica.

"c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 48, 49, 6º y 7º transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

"El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el articulado transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso anterior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste".

De la norma legal preinserta se deduce que los profesionales de la educación del sector municipal con contrato vigente al 1º.07.91, que gozaban de remuneraciones superiores a las fijadas por el Estatuto Docente, mantuvieron el monto que percibían a dicha data, con las adecuaciones que correspondió efectuar en conformidad a la disposición en análisis.

Para tal efecto, una parte de lo que percibía se imputó a la remuneración básica mínima nacional y el saldo al pago de la asignación de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica.

Se desprende asimismo que de mantenerse alguna diferencia, ésta debió ser pagada como remuneración adicional a cuyo monto correspondía imputar la mayor gradualidad de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento.

Ahora bien, para dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario determinar, en consecuencia, cuales son las normas de gradualidad contenidas en cada una de las disposiciones legales antes citadas.

En lo que respecta a la asignación por la cual se consulta el artículo 49 del Estatuto Docente, en su inciso 1º, establece:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la asignación de perfeccionamiento se determina sobre la remuneración básica mínima nacional y consiste en un porcentaje de

ésta de hasta un 40% a que tendrá derecho el profesional de la educación por haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico en los Organismos señalados en la ley.

Por su parte, el artículo 7º transitorio del mismo cuerpo legal citado, dispone:

"La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

"Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación".

Del precepto legal antes anotado se colige que la asignación de perfeccionamiento prevista en el ya transcrito y comentado artículo 49 del Estatuto Docente, debió pagarse en forma gradual, esto es, durante los años 93 y 94 hasta un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional y a partir de 1995, hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración, porcentaje este último que constituye el porcentaje máximo del beneficio.

De la misma disposición se infiere que durante los años 1991 y 1992 se reconoció a los profesionales del sector municipal y del sector particular subvencionado un bono de \$10.000 para cada año, que debió ser destinado exclusivamente al pago de cursos de perfeccionamiento, conforme al procedimiento establecido en decreto supremo del Ministerio de Educación.

A su vez, el inciso 1º del artículo 116 del Decreto Supremo Nº 453, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del 3 de septiembre de 1992, Reglamento de la Ley Nº 19.070, prescribe:

"La asignación de perfeccionamiento se pagará a partir del 1º de enero de 1993 de acuerdo a una o más tablas que se fijarán por decreto supremo del Ministerio de Educación, configuradas tomando en cuenta los aspectos y variables definidos en los artículos anteriores. Dicho decreto señalará, además las condiciones de aprobación e inscripción en el Registro respectivo del perfeccionamiento logrado por los profesionales de la educación, con anterioridad a la vigencia de la Ley Nº 19.070".

Por su parte, el Decreto Supremo Nº 789, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del 18 de enero de 1993, que fija Tablas y Procedimiento para pagar la Asignación de Perfeccionamiento, en su artículo 2º transitorio, dispone:

"El porcentaje de asignación de perfeccionamiento reconocido por primera vez, según lo establecido en el presente decreto, se pagará durante los años 1993 y 1994, en el 50% del porcentaje que le correspondería percibir a cada profesional de la educación y, a partir de 1995, en el 100% del porcentaje reconocido. En todo caso, se deberá considerar la aplicación de las normas contempladas en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070".

De las disposiciones reglamentarias transcritas anteriormente es posible inferir que la asignación de perfeccionamiento que nos ocupa, tiene como fecha de inicio de pago el 1º de enero de 1993 y que el porcentaje de ella reconocido por primera vez, se pagó durante los años 1993 y 1994, en el 50% del porcentaje que le correspondía percibir a cada profesional de la educación y, a partir de 1995, en el 100% del porcentaje reconocido, considerando, en todo caso, la aplicación de las normas contempladas en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas en acápite que anteceden es posible inferir que las normas de gradualidad relativas a la asignación mencionada decían relación con el aumento anual, a partir de 1993 y hasta 1995, del porcentaje del monto que correspondía percibir a cada profesional de la educación, de acuerdo a lo que se le había reconocido una vez aplicadas las normas que al efecto prevé el artículo 2º transitorio del Decreto N° 789 transcrito y comentado en párrafos que anteceden.

Asimismo, de las aludidas disposiciones, especialmente de lo prevenido en el artículo 2º transitorio citado, es posible colegir que las referidas normas de gradualidad se aplicaron al porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconoció por primera vez, de suerte que resulta posible afirmar que ese porcentaje es el que debe pagarse con cargo o aplicación a la remuneración adicional.

Situación diversa es la que se produce con los incrementos de dicha asignación como consecuencia de haberse acreditado nuevas horas de perfeccionamiento, con posterioridad al primer reconocimiento que se efectuó a la entrada en vigencia del Estatuto Docente, los que no pueden pagarse con cargo a la remuneración adicional, toda vez que no son de aquellos estipendios que participaron en el proceso de adecuación de remuneraciones previsto en el citado artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070 y porque tal adecuación se agotó con su cumplimiento y no puede extenderse a aumentos futuros y, por lo mismo, no devengados.

De consiguiente, resulta necesario concluir que los aumentos del porcentaje de la asignación de perfeccionamiento producidos por acreditación de nuevas horas con posterioridad al primer reconocimiento efectuado a la entrada en vigencia del Estatuto Docente, deben pagarse además de lo que corresponda al profesional de la educación por concepto de remuneración adicional.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio sobre el particular, manifestada, entre otros, en Dictamen N° 4.398/216, de 17.07.95.

Con todo, cabe hacer presente que si bien los aumentos del porcentaje de asignación de perfeccionamiento debidos a la acreditación de nuevos cursos no son imputables a la remuneración adicional, no lo es menos que para determinar el porcentaje total de la asignación de que se trata, corresponde considerar también la parte de dicha asignación que se imputó a la remuneración adicional producto del primer reconocimiento de la misma, practicado a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.070.

De este modo, en la especie, de acuerdo a lo antes concluido y atendidos los antecedentes, si el año 1997 se reconoció nuevos cursos de perfeccionamiento que hicieron llegar la asignación correspondiente al 40%, porcentaje máximo a reconocer, sólo debió enterarse la parte faltante para alcanzar dicho porcentaje, por cuanto debió considerarse dentro del mismo lo imputado por tal concepto a la remuneración adicional correspondiente al primer reconocimiento de la asignación, que en el caso asciende a \$25.633.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la Corporación Municipal de Educación de Cerro Navia, para determinar la asignación de que se trata utilizó el procedimiento descrito precedentemente, no obstante ello incurrió a contar del año 1997, en un error en el monto del beneficio, que arroja una diferencia a favor del trabajador, que debe ser pagada por la citada Corporación, si a la fecha no ha regularizado tal situación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.
- 2) La Corporación Municipal de Educación de Cerro Navia se encuentra obligada a pagar al docente ..., desde el año 1997, diferencias por asignación de perfeccionamiento hasta completar la suma que por tal concepto le corresponde percibir.

SENTENCIA. EFECTOS RELATIVOS. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

3.635/212, 16.07.99.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 99/46 y 99/47, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo de Bío Bío Los Angeles.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 51. Código Civil, artículo 3º inciso 2º.

Concordancias: Ord. Nº 5.394/358, de 4.11.98.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración de las Instrucciones Nº 99/46 y 99/47, de fecha 18 y 19 de enero de 1999, impartidas por la fiscalizadora Sra. T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío Bío Los Angeles, que ordenan a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas por los ejercicios financieros 1995, 1996 y 1997.

El recurrente fundamenta su solicitud principalmente en la circunstancia de que sobre la misma materia, aunque no sobre los mismos períodos, existen juicios pendientes ante los Tribunales de Justicia. Además, señala que la empresa ha pactado con sus trabajadores una remuneración denominada "Bonificación en función de los resultados de la empresa", la que se encuentra ligada a las utilidades de la compañía, razón por la cual y de acuerdo a lo previsto en el artículo 51 del Código del Trabajo, debe ser considerada para los efectos del cálculo del monto de la gratificación.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En lo concerniente al primer fundamento esgrimido por la recurrente, cabe señalar que no habiendo acompañado los antecedentes necesarios que acrediten que existen juicios pendientes sobre la misma materia de que está conociendo este Servicio a raíz de la fiscalización practicada a la Oficina de Nacimiento de la Administradora de Fondos de Pensiones ... y que en estas causas sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Servicio, no resulta procedente que este Organismo se inhiba de pronunciarse en el caso en consulta.

En lo relativo a la sentencia de la Excm. Corte Suprema acompañada, recaída en un recurso de protección interpuesto en contra de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana, que dejó sin efecto unas instrucciones que ordenaban pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas de la recurrente, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 3º del Código Civil, disposición que en su inciso 2º, establece:

"Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".

De la norma legal preinserta se desprende que las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensiva sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto la doctrina ha señalado que *"... la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial".* ("Curso de Derecho Civil", Arturo Alessandri y Manuel Somarriva, Tomo I, Parte General, página 150).

Ahora bien, el efecto relativo de las sentencias judiciales a que se ha aludido anteriormente se traduce en el caso en análisis, en que el respectivo fallo, jamás tendrá una validez genérica, sólo afectará a las partes que intervinieron en el respectivo recurso, de acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, de manera que no resulta aplicable en la especie.

En lo que respecta a la alegación de la recurrente en el sentido de que ha pactado con sus trabajadores una remuneración denominada "Bonificación en función de los resultados de la empresa", que se encuentra íntimamente ligada a las utilidades de la empresa y que debe ser considerada para los efectos del cálculo del monto de la gratificación, corresponde señalar que el artículo 51 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

"En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa".

De la disposición legal transcrita precedentemente es posible inferir que cualesquiera remuneración que se convenga con imputación expresa a utilidades de la empresa se deducirá de la gratificación legal.

En la especie, si bien es cierto que la "Bonificación en función de los resultados de la empresa" contenida en la cláusula 4.1 del contrato colectivo suscrito entre la recurrente y el Sindicato

Nacional de Trabajadores de la Administradora de Fondos de Pensiones ..., consiste en un determinado monto de la utilidad anual de la empresa, calculado en la forma que señala dicha cláusula, lo que podría significar que operaría lo previsto en la norma transcrita y comentada precedentemente, no lo es menos que la *gratificación pactada* en la cláusula 2 del mismo instrumento colectivo, señala en su inciso final:

"No será imputable, sin embargo, a la bonificación en función de los resultados de la empresa".

De la norma convencional transcrita se desprende que en la gratificación pactada entre las partes, expresamente se acordó que no sería imputable a la bonificación de que se trata, de lo cual es posible derivar que no puede deducirse de ella monto alguno que haya sido pagado por concepto de dicha bonificación.

En otros términos, a juicio de la suscrita, estamos en presencia de dos beneficios distintos que operan en forma independiente uno del otro y no corresponde, por lo tanto, que se efectúe la deducción a que alude la norma legal en análisis.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto es posible afirmar que la empresa recurrente no se encuentra facultada para deducir de la gratificación pactada con sus trabajadores suma alguna pagada por concepto de la bonificación en comento, resultando plenamente ajustadas a derecho las instrucciones impartidas a la recurrente en el sentido de pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas de la oficina de Nacimiento, por los años 1995, 1996 y 1997.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 99/46 y 99/47, de 18 y 19 de enero de 1999, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío Bío Los Angeles, por encontrarse ajustadas a derecho.

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. RECLAMO FUNDADO EN RAZONES DE ORDEN TECNICO. INFORME ESPECIALIZADO. PROCEDENCIA.

3.653/213, 19.07.99.

Debe requerirse el informe técnico a que hace referencia el artículo 191 del Código del Trabajo, solamente para resolver la reclamación de multa aplicada por infracción a las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 191, inciso final.

Concordancias: Dictamen Nº 2.998/175, 8.06.99.

Se consulta si, para resolver una impugnación de instrucciones, se debe requerir el "informe técnico" a que hace mención el artículo 191 del Código del Trabajo, situación que no habría sido aclarada suficientemente en el dictamen de la concordancia, en circunstancias que para el Departamento que consulta el aludido informe técnico sólo sería requisito para el caso de reclamación de

multa y no de instrucciones, no siendo necesario ese informe para resolver una impugnación de instrucciones formulada a través de los recursos del artículo 9º de la Ley Nº 18.575.

Sobre el particular, informo a Ud. lo siguiente:

El inciso final del actual artículo 191 del Código del Trabajo, dispone:

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

La disposición transcrita en lo pertinente, fue interpretada por la Dirección del Trabajo en Dictamen Nº 2.998/175, de 8.06.99, mediante el cual se estableció que las instrucciones formuladas por los Servicios del Trabajo destinadas a corregir infracciones, específicamente a las normas de higiene y seguridad, *"tales instrucciones están sujetas a la acción de impugnación por la vía del recurso de reposición ante la misma Dirección Regional o Inspección del Trabajo que las haya formulado, en su caso, y el recurso jerárquico ante el órgano superior de aquéllos, en los términos que lo reconoce el artículo 9º de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado".*

En la especie, se consulta si debe requerirse el "informe técnico" a que hace referencia el transcrito inciso final del artículo 191 del Código Laboral, cuando la autoridad del Trabajo debe responder la impugnación de las instrucciones impartidas en el marco de la fiscalización de las normas de higiene y seguridad.

Al respecto, en el mismo dictamen ya aludido se dejó claramente establecido que dichos recursos administrativos *"son de naturaleza, procedimiento e instancias distintos de la acción de reclamación contra la resolución que aplica multa"*, agregándose que la reclamación de multa *"prevalece y debe hacerse efectiva antes de la acción tutelar que prevé la Ley Nº 18.575, y así lo ha establecido la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo"*.

En otros términos, la voluntad legislativa ha sido meridianamente clara para otorgar la acción tutelar que prevé la Ley Nº 18.575, frente a cualquier acto de los órganos de la Administración del Estado, como una acción general y distinta de la reclamación que reconoce el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo, puesto que esta última sólo procede específicamente en contra de la resolución que aplica multa.

De ello se deriva que el "informe técnico" a que hace referencia la citada disposición, sólo corresponde requerirlo a la autoridad especializada cuando debe resolverse la reclamación formulada en contra de la resolución que aplica multa, puesto que esa exigencia ha sido impuesta por el legislador únicamente cuando el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas, según reza la primera parte de la disposición en estudio.

Por el contrario, para resolver las instrucciones destinadas a corregir infracciones a la legislación laboral y previsional y, específicamente, las normas de higiene y seguridad en el trabajo, debe seguirse el procedimiento sobre trámite de reconsideración de instrucciones contenido en la Resolución exenta Nº 2.295, de 30.12.92, de esta Dirección, sin que sea necesario ni procedente requerir el informe técnico a que hace referencia el artículo 191 del Código del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, informo a Ud. que debe requerirse el informe técnico a que hace referencia el artículo 191 del Código del Trabajo, solamente para resolver la reclamación de multa aplicada por infracción a las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. DIRECTORIO. REESTRUCTURACION. CUOTAS ADEUDADAS. REQUERIMIENTO. DIRECTORES. REQUISITOS. VACANCIA. REEMPLAZO. PROCEDENCIA. RENUNCIA. FORMALIDADES. ASAMBLEA. CONSTITUCION.

3.654/214, 19.07.99.

Absuelve diversas consultas planteadas por la Agrupación Nacional de Federaciones de Funcionarios de Universidades Estatales, –ANTUE–, que dicen relación con la aplicabilidad de la Ley Nº 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículos 17, 44 incisos 2º y 3º, 45, 51, 54, 56, 57, 61 letra d) y 62. Código del Trabajo, artículo 274 inciso 1º.

Concordancias: Ords. Nºs. 422/20, de 29.01.97 y 7.227/339, de 7.12.94.

Mediante presentación la Confederación recurrente ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en relación a las siguientes materias:

1) Procedimiento que ha de seguirse cuando un director de la confederación renuncia sólo a su cargo en el directorio, pero no a su carácter de tal.

En relación con esta consulta cabe tener presente la doctrina contenida en el Ordinario Nº 422/20, de 29.01.97, de este Servicio, que sostiene que *"los directorios de las asociaciones de funcionarios del Estado, durante su mandato, y en el ejercicio de su autonomía colectiva, pueden renovar cuantas veces así lo estimen necesario los cargos de presidente, secretario y tesorero, debiendo para tales efectos someter dichas decisiones colegiadas a la mayoría absoluta de los integrantes"*.

A la luz de la doctrina enunciada, aplicable al caso en consulta, es posible concluir que si uno de los integrantes del directorio de una asociación o confederación renuncia a su cargo en la directiva, pero no a su calidad de director, procede que el directorio, por mayoría absoluta de sus integrantes, se reestructure nombrando a otro director en el puesto del renunciado.

2) Procedimiento que debe seguir la Confederación recurrente para recuperar las deudas contraídas por las federaciones, por concepto de cuotas ordinarias, cuando el dinero ya les ha sido descontado a las respectivas asociaciones base.

Sobre el particular cabe recurrir a los Estatutos de la Agrupación Nacional –ANTUE– que en los incisos 1º y 2º del artículo 45, señalan:

"Las federaciones afiliadas a ANTUE pagarán una cuota ordinaria mensual, que será la suma equivalente a un cuarenta por ciento (40%), calculado sobre el total mensual recaudado por cada Federación base por concepto de cuotas ordinarias de sus asociados.

"La Asamblea Nacional fijará las multas que corresponda aplicar a quienes no cumplan con dicho pago. En todo caso, aquella Federación que adeudare seis o más cuotas mensuales, y que requerido por escrito por el directorio, no solucionare la deuda en el plazo de treinta días, perderá la calidad de confederada y de sus prerrogativas, no pudiendo ingresar nuevamente, salvo previo pago de las cuotas adeudadas y que fuere aceptado por el directorio de la ANTUE".

Del precepto estatutario transcrito precedentemente es posible inferir que a quien corresponde efectuar el requerimiento por cuotas adeudadas por una federación, cuando éstas ascienden a un número igual o superior a seis, es al directorio de la respectiva confederación, requerimiento que de acuerdo a la misma norma estatutaria debe hacerse por escrito. Asimismo, se deduce que en el evento de que no se solucionare la deuda en el plazo de treinta días, la federación pierde su calidad de confederada y de sus prerrogativas, no pudiendo ingresar nuevamente, salvo previo pago de las cuotas adeudadas y de la aceptación del directorio de ANTUE.

Ahora bien, sin perjuicio del procedimiento señalado, a juicio de la suscrita, existe la posibilidad de que las asociaciones afectadas puedan iniciar las acciones judiciales que estimen procedentes ante los Tribunales de Justicia correspondientes.

En relación con esta misma materia, cabe recordar que quienes se encuentran obligadas a deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas de que se trata y a depositarlas en las cuentas corrientes o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo, son las jefaturas superiores de la correspondiente repartición, según lo dispone el artículo 45 de la Ley N° 19.296.

En efecto, la referida disposición, establece:

"La jefatura superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere".

A su vez, el inciso 2° del artículo 44 de la citada ley, dispone:

"La asamblea de la asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las asociaciones de superior grado a que la asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que hubiere de resolverse la afiliación a la o a las asociaciones de superior grado".

Por su parte, el inciso 3° de la mencionada norma, agrega que *"El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo".*

De las normas legales transcritas precedentemente es posible concluir que el aporte a una organización superior debe ser acordado por la asociación base y que, tomado el acuerdo, basta el simple requerimiento del presidente, tesorero o del socio en su caso, para que la Jefatura del Servicio de que se trate, deba proceder al descuento de las remuneraciones el monto del aporte y su posterior depósito en la cuenta pertinente de la o las organizaciones beneficiarias.

3) Si resulta procedente, que un dirigente de federación o uno de confederación sea reelecto en su cargo, sin ser dirigente de asociación base.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

La Ley N° 19.296 en su artículo 56, dispone:

"Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de dirigente de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.

No obstante lo anterior, cabe tener presente que el artículo 57 de la misma ley, establece:

"Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero por el que estarán amparados, desde el momento de su elección en él, por todo el período que durare su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conservaren su calidad de dirigentes de asociaciones de base. Tal fuero se prorrogará si el dirigente de la federación o confederación fuere reelecto en períodos sucesivos".

De la norma legal preinserta se colige, en primer término, que la causa inmediata del fuero de que gozan los directores de las federaciones y confederaciones emana de la calidad de dirigente de asociación de base que éstos detentan, no obstante lo cual la pérdida de tal calidad no priva a los afectados del señalado fuero, el que por expreso mandato del legislador, se mantiene por todo el período que dura su mandato y hasta seis meses después de su expiración.

Se infiere, asimismo, que el fuero que ampara a los dirigentes de tales organizaciones se prorroga, esto es, se extiende más allá de dicho plazo, si éstos son reelegidos por períodos sucesivos.

Ahora bien, la interpretación armónica de los preceptos anotados permite afirmar que si bien la calidad de dirigente de una asociación base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación no lo es para los efectos de mantener vigente el mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza, siempre que, en este último evento, se trate de períodos sucesivos.

De ello se sigue que, en el caso que nos ocupa, el director de una federación o confederación que ha dejado de ser dirigente de base podrá ser reelegido en su cargo en la organización de mayor grado siempre que tal reelección se produzca en períodos sucesivos.

A mayor abundamiento, si se sostuviera que en la situación descrita los trabajadores deben cumplir con el requisito de estar en posesión del cargo de director de alguna de las asociaciones

afiliadas, la norma en comento carecería de justificación y no produciría efectos, toda vez que en tal caso éstos igualmente gozarían del fuero que les asiste en su calidad de dirigentes de asociaciones base, no siendo necesario, por ende, haber establecido, como lo hace el citado precepto, una prórroga de dicho beneficio.

Ahora bien, para los efectos de precisar qué debe entenderse por "períodos sucesivos" cabe remitirse a la doctrina vigente del Servicio contenida en el Ord. N° 7.227/339, de 7.12.94, que fijando el sentido y alcance de la misma expresión, inserta en el artículo 274 del Código del Trabajo, sobre organizaciones sindicales, señala: *"para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 274 del Código del Trabajo debe entenderse por "períodos sucesivos" todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el correspondiente acto eleccionario, en tanto éste se realice dentro de los seis meses posteriores a la expiración de su mandato"*.

De esta suerte, no cabe sino concluir que resulta jurídicamente procedente que un director de federación o confederación que ha dejado de ser dirigente de asociación base pueda ser reelegido en su cargo en la organización de mayor grado siempre que tal reelección se produzca en períodos sucesivos.

En nada altera la conclusión precedente, a juicio de la suscrita, la circunstancia que los estatutos de ANTUE exijan estar en posesión del cargo de director de federación base para ser elegido director de la confederación, ya que este requisito, tal como lo señala el artículo 35 de dichos estatutos, se ha establecido para los efectos de ser elegido director de la confederación, pero no para mantener vigente el mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza.

4) Si habiéndose constituido la confederación con cinco federaciones, resulta procedente elegir un nuevo directorio con solo cuatro federaciones ya que una de ellas ha sido expulsada de la misma.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 54 de la Ley N° 19.296, preceptúa:

"Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base".

Del precepto transcrito es dable inferir que las federaciones y confederaciones, además de regirse por las normas específicas que contiene la ley en comento, se rige, también, por aquellas que regulan a las asociaciones de base en lo que le sean aplicables.

Así es como le resultan aplicables aquéllas contenidas en el artículo 17 de la Ley N° 19.296, que trata el número de directores que debe dirigir a las asociaciones, dependiendo del número de afiliados, cuyo inciso final, dispone:

"La alteración en el número de afiliados a una asociación no hará aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, ese número deberá ajustarse a lo dispuesto en el inciso primero para la siguiente elección".

De la norma transcrita fluye que la variación de la cantidad de afiliados no produce el efecto inmediato de aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio, esto es, del número de ellos que por aplicación del señalado precepto conforman el respectivo directorio de la asocia-

ción, correspondiendo regularizar tal situación sólo al momento en que deba elegirse un nuevo directorio.

De ello se sigue que la composición de la directiva de una asociación, en este caso, de la directiva de una confederación, en cuanto al número de sus integrantes, se determina a la fecha de su elección y en función al número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia para tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

Ahora bien, si durante el mandato de la respectiva directiva se produjere la vacancia en el cargo de uno o más directores de la organización, sea por renuncia o por cualesquiera otra causa, la procedencia del reemplazo de tales dirigentes deberá ser determinada conforme a las reglas que al efecto se contemplan en los estatutos de la confederación de que se trata, cuyo artículo 37, establece:

"Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato y el reemplazante será designado por el tiempo que faltare para completar el período, de acuerdo al orden jerárquico establecido en la última elección. En caso que la totalidad de los directores, por cualquier circunstancia, dejan de tener la calidad en forma simultánea, quedando por ende acéfala la ANTUE, el 20% de los dirigentes de Federaciones bases, podrán convocar a elección de Directorio y solicitar el ministro de fe.

Si el número de directores que quedare fuera inferior a 6 (seis) tal, que impidiera el normal funcionamiento del Directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época, en la forma y condiciones indicadas en el artículo 33 de este estatuto, y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

En los casos indicados en los incisos precedentes, deberá comunicarse la elección del nuevo directorio a la Jefatura Superior y a la Inspección del Trabajo respectiva".

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que a raíz de la expulsión de una federación renunciaron tres dirigentes y que con posterioridad, habrían renunciado tres más, lo que en definitiva significaría que el número de directores que queda resulta inferior a seis, ya que la directiva de la confederación la integran 11 miembros en total.

Analizado el caso en consulta a la luz de las disposiciones legales y estatutarias antes citadas, forzoso es concluir que procede que la confederación consultante renueve su directiva en su totalidad mediante el procedimiento que al efecto establece el inciso 2º de la disposición estatutaria transcrita precedentemente, esto es, en la forma y condiciones indicadas en el artículo 33 de los mismos estatutos, debiendo permanecer en sus cargos los directores que resulten elegidos, por un período de dos años.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y teniendo en consideración que en el caso en consulta el número de federaciones que integran ANTUE ha disminuido a cuatro, cantidad que es inferior al exigido por la ley para constituir una confederación, podría configurarse eventualmente una causal de disolución de la referida organización en la medida que se dieran los supuestos que para tales efectos contempla la letra d) del artículo 61 de la Ley N° 19.296, aplicable, en la especie, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 54 del mismo cuerpo legal, según se señalara en acápite que anteceden.

En efecto, la letra d) del citado artículo 61, dispone:

"La disolución de una asociación podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por la repartición o servicio, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:

"d) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período se modificaren los estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de inferior número, si fuere procedente".

En todo caso, cabe hacer presente que las causales de disolución de una asociación, o, en este caso, de una confederación no operan de pleno derecho, de manera que para que se lleve a efecto la disolución de la respectiva organización ella debe ser solicitada ya sea por los socios, o por la Dirección del Trabajo o por la repartición o servicio, de acuerdo a lo que señala la primera parte de la norma legal precedentemente transcrita y, posteriormente, declarada por el juez de letras del trabajo de la jurisdicción en que ella tuviere su domicilio, según lo establece el artículo 62 de la ley en comento.

5) Situación de los directores de la confederación consultante que pertenecen a la federación que ha sido expulsada de la organización.

Al respecto cabe recordar, de acuerdo a lo señalado en el punto anterior, que los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, han permitido establecer que los tres dirigentes de la federación expulsada renunciaron a la directiva de ANTUE, situación que fue analizada en el número que antecede, de manera que resulta inoficioso e improcedente que este Servicio se pronuncie sobre la materia que trata la presente consulta.

6) Si las renunciaciones al directorio de la confederación deben ser presentadas por escrito.

Sobre el particular cabe señalar que el artículo 30 de la Ley N° 19.296, en su inciso 1°, dispone:

"Si un director muriere, se incapacitare, renunciare o por cualquier causa perdiere la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que terminare su mandato. El reemplazante será elegido, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos".

De la norma legal transcrita se colige que la renuncia de un dirigente de asociación de funcionarios constituye una causa legal del término de su cargo, estableciéndose, además, que sólo se procederá a su reemplazo si tal evento se produjere antes de seis meses de la fecha en que termina su mandato.

Como es dable apreciar, la norma antes transcrita y comentada, que resulta plenamente aplicable en el caso de tratarse de una confederación, sólo regula el procedimiento que debe seguir la asociación cuando un dirigente de la misma deja de detentar dicho cargo por haber renunciado a él, sin consignar norma alguna sobre las formalidades que deben cumplirse para que dicha renuncia produzca efectos jurídicos.

Por su parte, los estatutos de la confederación consultante en relación a la materia que nos ocupa, en el inciso 1° del artículo 37 se limita a reproducir la norma contenida en el inciso 1° del artículo 30 de la citada ley, sin contener disposición alguna sobre las formalidades que debe cumplir

un dirigente de asociación para entender que su acto de renuncia al cargo se encuentra perfeccionado y produce todos sus efectos.

Precisado lo anterior cabe tener presente que, a juicio de la suscrita, al igual que lo que este Servicio ha sostenido en el caso de los dirigentes sindicales, el vínculo que une a una asociación de funcionarios con los dirigentes de la misma reviste las características de un mandato o representación.

Atendido lo anterior, cabe recurrir a las normas que sobre el mandato se contienen en el Código Civil, específicamente a aquella que contiene el N° 4 del artículo 2163, que al efecto prescribe:

"El mandato termina:

"4. Por la renuncia del mandatario".

De la norma preinserta se infiere que por expresa disposición del legislador la renuncia del mandatario pone término al mandato.

De esta suerte, si tenemos presente que de acuerdo a lo señalado los dirigentes de una asociación revisten el carácter de mandatarios de dicha organización y consideramos que la renuncia de éstos tiene como consecuencia el término del mandato, posible es convenir que dicho acto produce todos sus efectos desde el momento que éstos comunican su decisión en tal sentido a la respectiva asociación a través de los restantes directores que integran la correspondiente directiva.

Lo expuesto en los párrafos que anteceden, permite sostener, de consiguiente, que la renuncia de un dirigente es un acto puro y simple, que no requiere ninguna formalidad especial para producir sus efectos.

7) Quienes, de acuerdo a los estatutos de ANTUE, constituyen las bases de la confederación y quienes tienen capacidad resolutive en ella.

Al respecto, cabe señalar que el inciso 4° del artículo 51 de la Ley N° 19.296, preceptúa:

"Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 53".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que la asamblea de una confederación está constituida por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

Ahora bien, si consideramos que en la especie la confederación consultante se constituyó con la afiliación de federaciones, no cabe sino concluir que las bases de la misma son precisamente las federaciones que la integran, representadas por sus correspondientes directivas.

En lo que respecta a la capacidad resolutive por la cual se consulta, cabe tener presente que el artículo 35 de la citada Ley N° 19.296, en su inciso 1°, establece:

"La asamblea será el órgano resolutivo superior de la asociación y estará constituida por la reunión de sus afiliados".

Del precepto transcrito fluye que el órgano resolutorio de una asociación es la asamblea, constituida por la reunión de sus afiliados.

Ahora bien, en el caso específico de una confederación, según se indicara en acápites que anteceden, integran esta asamblea los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

Por su parte, los estatutos de la confederación consultante recogiendo lo prevenido en las normas aludidas precedentemente, en su artículo 27 establece que la asamblea nacional es el organismo resolutorio superior de la ANTUE y que está constituida por todos los dirigentes de las organizaciones bases afiliadas, quienes tienen derecho a voz y voto.

A la luz de las disposiciones legales y estatutarias citadas, resulta posible afirmar que el órgano resolutorio de que se trata, es la asamblea de la confederación, constituida según se indicara, por los dirigentes de las federaciones afiliadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y estatutarias citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Si uno de los integrantes del directorio de una confederación renuncia a su cargo en la directiva, pero no a su calidad de director, procede que el directorio, por mayoría absoluta de sus integrantes, se reestructure nombrando a otro director en el puesto del renunciado.
- 2) Al Directorio de la Confederación ANTUE es a quien corresponde efectuar el requerimiento por concepto de cuotas adeudadas por una federación cuando éstas ascienden a un número superior a seis, disponiendo dicho organismo de un plazo de 30 días para solucionar la deuda, bajo pena de perder su calidad de confederada y de sus prerrogativas.
- 3) Resulta jurídicamente procedente que un director de federación o confederación que ha dejado de ser dirigente de asociación base pueda ser reelegido en su cargo en la organización de mayor grado, siempre que tal reelección se produzca en períodos sucesivos.
- 4) Si durante el mandato de la respectiva directiva se produjere la vacancia en el cargo de uno o más directores de la organización, sea por renuncia o por cualesquiera otra causa, la procedencia del reemplazo de tales dirigentes deberá ser determinada conforme a las reglas que al efecto se contemplan en los estatutos de la Confederación ANTUE.
- 5) La renuncia de un dirigente de asociación de funcionarios es un acto puro y simple, que produce todos sus efectos desde el momento que tal decisión se comunica a la respectiva asociación a través de los restantes directores que integran la correspondiente directiva, sin que se requiera ninguna formalidad especial al respecto.
- 6) Las bases de la Confederación ANTUE son las federaciones que la integran, representadas por sus correspondientes directivas y el órgano resolutorio de la misma, es la asamblea, constituida por los dirigentes de las federaciones afiliadas.

CAPACITACION. REMUNERACION. CONCEPTO.**3.655/215, 19.07.99.****Los estipendios ocasionales por tratos que perciben los dependientes de la División El Teniente de CODELCO Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 71 y 181. Código Civil, artículo 20.

Se consulta sobre la procedencia legal que respecto a los trabajadores beneficiarios de actividades de capacitación con derecho a remuneración íntegra, se incluyan estipendios ocasionales que estos dependientes perciben por tratos.

Desde luego, en lo que interesa, el inciso 1º del artículo 181 del Código del Trabajo establece:

"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo".

De la norma legal precedente se infiere con toda claridad, el derecho del dependiente afecto a capacitación ocupacional a mantener íntegramente sus remuneraciones, cualquiera sea el cambio de su jornada laboral.

Por otra parte, de acuerdo al artículo 20 del Código Civil, *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal".*

En este sentido, sobre el significado de las voces *remuneración íntegra*, el legislador ha tenido oportunidad de precisar este concepto en materia laboral al regular el feriado legal, señalando en los cuatro primeros incisos del artículo 71 del Código del Trabajo lo siguiente:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes estará constituida por el sueldo.
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Es necesario, en consecuencia, precisar si estos estipendios ocasionales pueden legalmente considerarse remuneraciones variables que forman parte de la remuneración íntegra.

Para este efecto, resulta ilustrativa la descripción de estos trabajos a trato que entrega la División El Teniente por intermedio de la Jefatura de su Servicio Jurídico: *"estamos en presencia de estipendios que revisten un carácter ocasional y que además su pago depende del hecho de la realización de un determinado trabajo y el rendimiento que en esa labor obtenga el trabajador"*, se agrega, *"de esta forma si un trabajador no tiene habilidades para una faena determinada o no se le asigna un trabajo amparado por lo que se denomina un trato o contrato, en la práctica no tiene derecho a pago alguno"*.

Atendida esta descripción, que es coincidente por lo demás, con las liquidaciones de remuneraciones tenidas a la vista, en concepto de esta Dirección, los estipendios que retribuyen estos *desempeños ocasionales* no responden a la noción de remuneración variable contemplada en el inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo, transcrito precedentemente, toda vez que la jurisprudencia administrativa ha dejado establecido que estos tratos, para que originen remuneración variable, *deben tener rasgos de permanencia y efectivamente producir fluctuación de remuneraciones de un mes a otro*. Este predicamento lo ha sostenido, entre otros, el Dictamen Nº 8.951/203, de 6.12.90, al dejar establecido que los bonos de Fiestas Patrias y Navidad *"son pagados en ciertos meses del año y no forman parte, por lo tanto, de la remuneración habitual del trabajador"*. Asimismo, el Dictamen Nº 8.180/334, de 18.12.95, respecto a un bono que se percibe *mes por medio*, concluye que *"no puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el cálculo del feriado, puesto que no se cumple en tal caso el requisito signado con el Nº 3) del referido concepto, al no tratarse de un pago que permita establecer fluctuaciones de la remuneración entre un mes y otro"*.

Como se advierte, la jurisprudencia administrativa excluye del concepto remuneración íntegra a aquellos estipendios que se *perciben solo y precisamente en ciertas épocas establecidas*, lo cual, por otra parte, no impide que la percepción frecuente de similares estipendios en términos, ocasiones u oportunidades diferentes a éstas, permita calificarlos como constitutivos de la noción de remuneración íntegra. Tal calificación –con antecedentes más completos que aquellos que se han tenido a la vista– podrá practicarla administrativamente esta Dirección, o también, en su caso, los Tribunales del Trabajo, primando en última instancia, si hubiese disparidad de opiniones, la opinión de la judicatura.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme manifestar a Ud. que los estipendios ocasionales por tratos que de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones acompañadas perciben los dependientes de la División El Teniente de CODELCO Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACION.**3.656/216, 19.07.99.**

El procedimiento utilizado por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca para determinar la base de cálculo de la asignación de experiencia que corresponde a la docente Sra. N.N., en orden a excluir para dicho cálculo el período en que la aludida docente hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones, se ajusta a derecho.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 48. Decreto N° 264, del Ministerio de Educación, de 26.07.91.

Concordancias: Dictamen N° 6.256/351, de 11.11.93.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si el procedimiento de cálculo del beneficio de asignación de experiencia utilizado por su empleadora, la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, se ajusta o no a derecho.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 48 de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, prescribe:

"La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

"El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular".

Por su parte, el Decreto N° 264, de 26 de julio de 1991, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del día 17 de agosto del mismo año, que aprueba el Reglamento de la asignación de experiencia, en su artículo 1º, dispone:

"Los profesionales de la educación del sector municipal tendrán derecho a una asignación de experiencia docente, la que es un reconocimiento y estímulo a la experiencia del educador.

"Ella se devengará por cada dos años de servicios docentes efectivos, continuos o discontinuos, prestados tanto en el sector público como en el particular, no pudiendo computarse para estos efectos los servicios paralelos desempeñados durante el mismo período. Los períodos inferiores a dos años incrementarán el bienio siguiente".

Del análisis conjunto de las disposiciones precedentemente transcritas, se infiere que la asignación de experiencia docente a que tienen derecho los profesionales de la educación del sector municipal entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales, es un reconocimiento y estímulo a la experiencia del educador que se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional determinada por la ley y que consiste en un porcentaje de ésta, que la incrementa 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

Asimismo, del tenor literal de las aludidas normas se colige que la asignación en comento se devenga por cada dos años de servicios docentes efectivos, continuos o discontinuos, prestados tanto en el sector público como en el particular.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido establecer que Ud. ingresó a prestar servicios en el sector fiscal en julio de 1978 y que en el mes de abril de 1982 pasó a desempeñarse en la Corporación Municipal de Renca, entidad en la que labora hasta la fecha.

Asimismo, se ha podido establecer que durante los años 1993 y 1994 Ud. hizo uso de un permiso sin goce de remuneraciones que abarcó un total de 8 meses.

Ahora bien, del análisis de los antecedentes mencionados aparece que la Corporación empleadora efectuó el cálculo del beneficio en comento considerando su real fecha de ingreso -24.07.78-, pero excluyó el lapso de 8 meses en que Ud. gozó del mencionado permiso. Así, la citada Corporación manifiesta que al 28.02.99 Ud. cuenta con un total de 19 años, 11 meses y 23 días de servicios docentes lo que le da derecho a impetrar 9 bienes.

De esta suerte, aplicando a la situación de la especie lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el período en que Ud. hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones que, como ya se señalara, abarcó un total de 8 meses, no corresponde ser considerado para determinar la base de cálculo del beneficio que nos ocupa, toda vez que en conformidad a los preceptos legales y reglamentarios antes transcritos y comentados sólo deben computarse para dicho efecto servicios docentes efectivos, los que, evidentemente, no existen en el período de permiso precedentemente aludido.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que la entidad empleadora se encuentra facultada para excluir de la base de cálculo del beneficio de asignación de experiencia que le corresponde impetrar, el señalado período de permiso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que el procedimiento utilizado por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca para determinar la base de cálculo de la asignación de experiencia que corresponde a la docente Sra. N.N., en orden a excluir para dicho cálculo el período en que la aludida docente hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones, se ajusta a derecho.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ESTABLECIMIENTO. CONCEPTO.**3.657/217, 19.07.99.****No resulta jurídicamente procedente la formación de sindicatos por Facultades de la Corporación Universidad de Concepción, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 227.**Concordancias:** Ord. Nº 348/10, de 18.01.95.

Se ha consultado si resulta procedente en la Universidad de Concepción la formación de Sindicatos por estamentos y facultades de dicha casa de estudios.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 227 del Código del Trabajo dispone:

"Para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

"Si tiene cincuenta o menos trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

"Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

"No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa".

La norma precitada establece diversos quórumos mínimos de trabajadores necesarios para formar un sindicato de empresa, de acuerdo al número total de trabajadores con que cuente la misma.

De igual forma precisa este precepto que tratándose de una empresa que cuente con más de un establecimiento, podrán constituir sindicato un mínimo de veinticinco trabajadores que representen al menos el cuarenta por ciento del total de trabajadores de ese establecimiento.

Ahora bien, considerando que el legislador no ha definido lo que debe entenderse por establecimiento, es que este Servicio, conforme a su misión institucional, ha interpretado la ley y ha definido tal concepto.

Conforme a esto es que el Dictamen Nº 471/18, de 23.01.95, ha precisado que por establecimiento deberá entenderse *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa"*.

Dicho de otro modo, establecimiento puede ser definido como *"la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa"*.

Conforme a la misma jurisprudencia se ha resuelto además que si los locales, dependencias o lugares de trabajo que posee una empresa no constituyen una unidad técnica de ejecución que satisfaga por sí sola alguna de las finalidades de la empresa, no resulta procedente que sean calificados como establecimientos de una empresa.

Ahora bien, la Corporación Universidad de Concepción, que es una corporación de derecho privado con personalidad jurídica otorgada por D.S. N° 1.038, de 14.05.20, en el Título I de sus estatutos relativo a la Denominación, Domicilio, Fines y Bienes de la Corporación establece en la parte pertinente de su artículo 3°.

"En cumplimiento de su misión, corresponde a la Universidad de Concepción contribuir al desarrollo espiritual y cultural del país; formar graduados y profesionales conforme a la legislación vigente y procurar que sus egresados hayan adquirido la capacidad y conocimientos necesarios para el buen ejercicio de sus actividades."

"Para los efectos señalados en los artículos precedentes, la Universidad podrá establecer Facultades u otras Unidades u Organismos Docentes o Administrativos y realizar los actos conducentes a impartir docencia a los estudiantes y promover sus objetivos en este aspecto, así como en la investigación y en la extensión".

Por su parte, el Título X de los mismos estatutos, relativo a las facultades, regula su funcionamiento en los artículos 48 a 55, siendo necesario tener presente lo dispuesto por el artículo 48 que en su parte pertinente dispone:

"Las facultades son las Unidades Académicas de la Universidad, destinadas a generar, cultivar y transmitir conocimientos y demás valores culturales en el campo que le es propio, y su administración estará a cargo de un Decano que será su autoridad máxima".

Del análisis conjunto de estos preceptos fluye que la función de las facultades es dar cumplimiento dentro de su propio ámbito, a la misión de la Universidad, esto es, generar, cultivar y transmitir conocimientos y valores culturales.

De igual forma, es posible colegir que las funciones de cada facultad son realizadas conforme a la organización determinada por su Reglamento Interno y considerando a las autoridades que el mismo establece, esto es, el Decano y las autoridades que este último puede designar: Vicedecano y Secretario Académico, todos los cuales, como organismo colegiado para efectos de la administración académica de la facultad y para fijar políticas de interés de ésta, obrarán de manera autónoma dentro de los límites establecidos por los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción.

Con el objeto de precisar si las Facultades de la Corporación Universidad Concepción pueden ser calificadas como establecimientos para los efectos de formar sindicatos en ellas, se evacuaron informes de fiscalización de fecha 3.09.98, 15.01.99 y 23.03.99, por fiscalizadores A. G. V. y S. C. S. respectivamente, de los que se colige que el régimen laboral de los trabajadores de la Corporación Universidad de Concepción está afecto a las disposiciones del Código del Trabajo.

De igual forma se concluye que los contratos de trabajo del personal de las facultades, tanto en su gestación como en su materialización dependen de la organización central, al igual que el pago

de las cotizaciones previsionales y de salud que es realizado centralizadamente por la Universidad, sin que tengan injerencia los Decanos.

Esta información que resulta coincidente con lo dispuesto por los Estatutos de la Corporación Universidad Concepción, determina que no es posible considerar como establecimientos a las Facultades, toda vez que la administración entregada por los estatutos a los Decanos de las Facultades, como también a sus Directorios a fin de dar cumplimiento a las funciones y metas que se asignen a ellas, no alcanza a ser la necesaria para poder considerarlas como establecimientos.

A mayor abundamiento, y a objeto de demostrar que esta doctrina guarda armonía con lo resuelto por este Servicio al definir el concepto de establecimiento para otros efectos, como es el caso de la procedencia de la negociación colectiva de una flota de naves, es que recurriendo al Dictamen N° 348/10, de 18.01.95, que ha distinguido un ámbito espacial de uno funcional dentro del concepto establecimiento, podemos afirmar que se llega igualmente a la conclusión antes enunciada.

En efecto, según el dictamen precitado la voz establecimiento presenta una doble dimensión, una especial *"lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión"*, y una funcional: *"colocación o suerte estable de una persona"*, concluyéndose que el establecimiento conforme a esta segunda dimensión *"debe entenderse como una individualidad de la empresa que se encuentra afecta a una finalidad intermedia o final dentro de la misma, y que por el grado de autonomía funcional y administrativa que presenta, forma una singularidad distinta de la empresa"*.

Luego, aplicando tales distinciones a la definición que los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción dan de sus Facultades y a lo determinado conforme a los informes de fiscalización precitados, debe concluirse que si bien las Facultades presentan una dimensión espacial, por cuanto sus trabajadores habitualmente ejercen allí sus funciones, carecen de la denominada dimensión funcional del término establecimiento, por cuanto no cuentan con una autonomía funcional y administrativa que les permita conformar una singularidad distinta de la empresa Universidad.

De esta forma, no resultando procedente la formación de sindicatos por Facultades de la Corporación Universidad de Concepción, según se estableciera anteriormente, resulta imposible que en dichas facultades se formen sindicatos por estamentos, ya sean éstos de académicos, administrativos o auxiliares, toda vez que la imposibilidad de formar tales organizaciones sindicales en esas Facultades proviene de la circunstancia de que estas sedes de estudio no cumplen con los presupuestos del concepto de establecimiento antes analizado, y no de la naturaleza de la función desarrollada por los trabajadores que allí laboran.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta a la posibilidad de formar sindicatos por estamentos en la Corporación Universidad de Concepción cabe señalar que conforme al artículo 227 del Código del Trabajo, ya transcrito y analizado, debe concluirse que reuniéndose los quórum en él establecidos, no existe inconveniente alguno para la formación de sindicatos en la Corporación Universidad de Concepción por estamentos, ya sean éstos exclusivamente de académicos, administrativos o auxiliares, debiendo los estatutos de las respectivas organizaciones sindicales señalar los requisitos de afiliación de cada uno de ellos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente la formación de sindicatos por Facultades de la Corporación Universidad de Concepción, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO. CONTRATO PLAZO FIJO. RENOVACION. EFECTOS. FERIADO. COMPENSACION. PROCEDENCIA. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO.**3.658/218, 19.07.99.**

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no está obligada a dar aviso anticipado de 30 días al término del contrato, como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.**
- 2) Las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley Nº 19.378.**
- 3) Los mismos funcionarios sujetos a plazo fijo, no tienen derecho a la indemnización por años de servicio, por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 14, 18, 48 letras c) e i).

Concordancias: Dictámenes N°s. 541/34, de 4.02.97; 3.948/217, de 8.07.97; 5.313/351, de 2.11.98 y 1.906/114, de 9.04.99.

Se ha consultado sobre las siguientes materias, en el caso de médico cirujano dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, cuyo contrato de plazo fijo no le fue renovado a su vencimiento al 31 de mayo de 1999:

- 1) Si procede el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por no haberse comunicado con la antelación de 30 días el término de sus servicios.
- 2) Si se transforma en indefinido su contrato de plazo fijo que le fuera renovado en cuatro oportunidades consecutivas.
- 3) Si al término de la relación laboral procede el pago de indemnización por años de servicio y feriado proporcional.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, el artículo 48, letra c), de la Ley Nº 19.378 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"c) Vencimiento del plazo del contrato".

Del precepto legal transcrito se desprende que en el sistema de salud municipal, sólo puede ponerse término al contrato de trabajo por las causales que expresamente contempla el citado

artículo 48, entre las cuales se encuentra el vencimiento del plazo establecido en el contrato respectivo.

En la especie, se consulta si al término de la relación laboral por el vencimiento del plazo estipulado para la duración del contrato, procede pagar la indemnización sustitutiva por no haberse dado el aviso de 30 días de anticipación a la terminación de los servicios.

A través del Dictamen N° 1.906/114, de 9.04.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"en el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso"*.

Ello, porque cuando se deja de pertenecer a una dotación de salud municipal el legislador no ha establecido formalidad legal de preaviso, como tampoco ha previsto ninguna indemnización por la omisión del aviso anticipado de la terminación de los servicios.

Por lo mismo, carece de toda relevancia jurídica el hecho de la fecha que contiene la nota que comunica el término de la relación laboral.

De consiguiente, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, no está obligada a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato, como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.

2) Sobre la segunda consulta, a través de los Dictámenes N° 541/34, de 4.02.97 y N° 5.313/351, de 2.11.98, la Dirección del Trabajo, interpretando los artículos 14 y 48, letra c), respectivamente, de la Ley N° 19.378, ha resuelto que de esas disposiciones *"se desprende en primer lugar, que la contratación de funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se materializa a través de contratos indefinido, a plazo fijo, y de reemplazo, respectivamente"*.

En la especie, se consulta si se transforma en indefinido el contrato de plazo fijo que le fuera renovado en cuatro oportunidades consecutivas, al médico que consulta.

En los mismos pronunciamientos más arriba aludidos, se ha establecido en tales circunstancias *"que las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo"*, ello porque en el sistema de salud municipal está abierta la posibilidad de renovar dicho contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora, circunstancia que no tiene la virtud de transformar la contratación en indefinido, porque para la Ley N° 19.378 dicha renovación no altera su condición de contrato a plazo fijo.

Por lo anterior, las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley N° 19.378.

3) En lo que dice relación con la tercera consulta, en su primera parte, cabe señalar que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contempla el pago de la indemnización por años de servicio solamente en el caso de los funcionarios sujetos a contrato indefinido, cuando se ha puesto término a su contrato por la causal prevista en el artículo 48, letra i), de dicho cuerpo legal, esto es, disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la misma ley.

A contrario sensu, los funcionarios afectos a un contrato a plazo fijo, cuyo es el caso del médico consultante, no tienen derecho a cobrar indemnización por años de servicio, cualquiera que sea el tiempo servido y las renovaciones posteriores de sus respectivos contratos a plazo fijo.

En cuanto a la procedencia del pago del feriado proporcional al término de la relación laboral, corresponde consignar que en Dictamen N° 3.948/217, de 8.07.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tienen derecho a la indemnización por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 19.378 en estudio, el legislador reguló circunstanciadamente el otorgamiento, uso y duración del feriado de los trabajadores regidos por este cuerpo legal, sin que se haya contemplado por dicha norma la compensación en dinero por el no uso del feriado en el período que correspondía, como tampoco el pago del feriado proporcional al término de la relación laboral.

Por consiguiente, los mismos funcionarios sujetos a plazo fijo no tienen derecho a la indemnización por años de servicio, por el no uso del feriado legal ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no está obligada a dar aviso anticipado de 30 días al término del contrato, como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.
- 2) Las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley N° 19.378.
- 3) Los mismos funcionarios sujetos a plazo fijo, no tienen derecho a la indemnización por años de servicio, por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. LEY N° 19.598.

3.673/219, 19.07.99.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.598 a partir del 1° de febrero de 1999 procede efectuar un nuevo cálculo del monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a los docentes del sector particular subvencionado.

Fuentes: Ley N° 19.598, artículo 1°. Ley N° 19.410, artículos 8° a 11.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.598, resulta procedente efectuar, a partir del 1° de febrero de 1999 un nuevo cálculo del monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a los docentes del sector particular subvencionado.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 1º de la Ley N° 19.598 que otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica, prevé:

"Sustitúyese para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, la bonificación proporcional establecida en el artículo 8º de la Ley N° 19.410, vigente al 31 de enero de 1999, a partir desde el 1º de febrero de 1999, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por ella y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en las mismas forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8º al 11 de dicha ley.

"En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.

"Asimismo, el monto de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero del año 2000 será sustituido, a partir desde el mes de febrero del año 2000, conforme al mismo procedimiento que se establece en el inciso primero de este artículo.

"La nueva bonificación proporcional que resulte de este artículo, será reajustada en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajuste la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.)".

De la disposición legal precedentemente transcrita aparece que, a partir del 1º de febrero de 1999 la bonificación proporcional establecida en el artículo 8º de la Ley N° 19.410 fue sustituida por la que resultara de aplicar los recursos dispuestos por dicha Ley N° 19.410 y además los recursos otorgados al sector particular subvencionado por la Ley N° 19.598.

Se infiere, asimismo, que el procedimiento que debe observarse para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional, durante los años 1999 y 2000 es el mismo señalado en los artículos 8º al 11 de la Ley N° 19.410, actuales artículos 63 al 66 de la Ley N° 19.070 y que se aplicó en los años 1995 y 1996, para la distribución de la subvención adicional especial SAE, establecida en la referida Ley N° 19.410.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que para determinar el nuevo monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a cada docente, debe observarse durante los años 1999 y 2000, un nuevo procedimiento y que es el siguiente:

- 1) Se suma el 100% de la subvención dispuesto por la Ley N° 19.410 más el 100% de los recursos otorgados para tales fines por la Ley N°19.598.
- 2) Del total de dichas subvenciones se desglosa el 80%.
- 3) La cantidad resultante se divide por el número total de horas designadas o contratadas por semana en la comuna.
- 4) La suma que se obtenga es el valor fijo que por concepto de bonificación proporcional por hora corresponde al sostenedor o al establecimiento en el año respectivo.
- 5) Este valor fijo se multiplica por el número de horas contratadas semanalmente con el respectivo docente, obteniéndose con ello la bonificación proporcional mensual de cada profesional de la educación.

Es del caso hacer presente que el referido 80% de la subvención dispuesto por la Ley N° 19.410 y del incremento otorgado por la Ley N° 19.598 puede ser rebajado en el porcentaje que sea necesario para el financiamiento total de la planilla complementaria en el evento que el 20% restante de las subvenciones antes señaladas para tales fines no alcanzare a cubrir este último beneficio.

Finalmente, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1° de la Ley N° 19.598 en ningún caso el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente los docentes.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y, consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.598 a partir del 1° de febrero de 1999 procede efectuar un nuevo cálculo del monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a los docentes del sector particular subvencionado.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.
HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. COMISIONES.**

3.674/220, 19.07.99.

- 1) El día completo de descanso o día libre que contempla la cláusula decimoséptima del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en ella, debe remunerarse calculado sobre el promedio que resulta de lo devengado por concepto de comisiones en la respectiva semana.**
- 2) Los trabajadores remunerados exclusivamente a base de comisión, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3°; 42 letra a); y 45 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.339, de 21.09.89; 6.373, de 17.11.93; 6.416/284, de 17.10.95; 4.812/230, de 17.08.94 y 3.020/122, de 23.05.96.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar el alcance de la cláusula decimoséptima del contrato colectivo pactado entre la empresa ... y el Sindicato que consulta, en lo que dice relación con la "jornada ordinaria semanal de trabajo" de los trabajadores que prestan servicios en los locales de venta y en la sala cuna, a quienes no se les remunera el día de descanso de la manera que lo establece la referida cláusula porque la empresa estima que la remuneración de dichos trabajadores no contempla sueldo base como estipendio, y que por esta misma razón, tampoco le son remuneradas las horas extraordinarias trabajadas.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo

período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana".

De la disposición transcrita se desprende que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos la remuneración que resulte del promedio devengado en el respectivo período de pago.

Cabe consignar que dicho beneficio no sólo alcanza a los trabajadores remunerados por día, sino que debe entenderse extensivo además para los trabajadores que tengan establecida una remuneración por hora, a trato, o comisión y así lo ha sostenido la reiterada doctrina del Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.339, de 21.09.89, 6.373, de 17.11.93, 6.416/284, de 17.10.95 y 3.020/122, de 23.05.96.

De ello se sigue que los dependientes remunerados en base a comisión tienen derecho al pago de semana corrida, atendido que su remuneración se devenga por cada día efectivamente trabajado, circunstancia que no se ve alterada si la remuneración se liquida y paga mensualmente porque ello sólo constituye el período fijado para su pago.

En la especie, se solicita que interpretando la cláusula decimoséptima del contrato colectivo vigente, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato que consulta, se establezca la procedencia del pago del descanso adicional que contempla dicha estipulación para los trabajadores que laboran en los locales de venta y en la sala cuna, y que la empresa se excusa de pagar porque la remuneración de dichos dependientes no contempla como estipendio el sueldo base y que, por esta misma razón, no paga las horas extraordinarias trabajadas.

Sobre el particular, la cláusula decimoséptima del contrato colectivo vigente suscrito el 3.04.98, entre la empresa ... y el Sindicato N° 2 de Trabajadores, estipula:

"Decimoséptimo. Jornada ordinaria semanal de trabajo.

"Las partes dejan establecido que la jornada ordinaria semanal de trabajo de los trabajadores que presten servicios en locales de venta y en la sala cuna será de cinco días, y que podrá ser distribuida de lunes a sábado, con un día completo de descanso pagado en la semana excluidos los domingo y festivos".

De la cláusula convencional transcrita se desprende que los trabajadores afectos a dicha cláusula tienen derecho al descanso semanal en día domingo y a un día de descanso más en la semana laboral.

Por lo anterior, y de acuerdo con la misma voluntad de las partes expresada en la cláusula en estudio, el pago del día libre de la semana se determina conforme al promedio que resulte de lo devengado por concepto de comisiones en la respectiva semana.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por el hecho de que su remuneración no tenga contemplada el sueldo como estipendio de la misma, puesto que dichos trabajadores están sujetos a una remuneración variable cuyo monto final se determina según el promedio de lo devengado en la respectiva semana por concepto de comisiones.

Por último, y en relación con la procedencia del pago de las horas extraordinarias a los mismos trabajadores involucrados en la consulta, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Del precepto transcrito se colige que el pago de las horas extraordinarias se determina en base al sueldo convenido, que la letra a) del artículo 42 del mismo Código lo define como el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10.

En la especie, los trabajadores que consultan y los antecedentes que ellos mismos acompañan, especialmente las liquidaciones tenidas a la vista, dejan inequívocamente de manifiesto que tales dependientes están remunerados exclusivamente a base de comisiones, circunstancia que por sí sola demuestra que no se da el requisito necesario para determinar la procedencia y cálculo del pago de las horas extraordinarias, esto es, la existencia de un sueldo convenido.

En otros términos, la comisión que determina la remuneración de los trabajadores afectados es esencialmente variable y, por ello, no constituye un estipendio fijo como lo es el sueldo, por lo que no es posible determinar la hora extraordinaria trabajada en la forma exigida por la ley, por lo cual es dable sostener que los trabajadores remunerados exclusivamente a base de comisión no tienen derecho al pago de horas extraordinarias, y en tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 4.812/230, de 17.08.94.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, informo a Ud. que:

- 1) El día completo de descanso o día libre que contempla la cláusula decimoséptima del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en ella, debe remunerarse calculado sobre el promedio que resulta de lo devengado por concepto de comisiones en la respectiva semana.
- 2) Los trabajadores remunerados exclusivamente a base de comisión, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.

FINIQUITO. PROCEDENCIA. SENTENCIA.

3.675/221, 19.07.99.

No resulta jurídicamente procedente exigir a un empleador el finiquito en que conste el término de una relación laboral con su ex-trabajador, cuando existe una sentencia judicial que afecta a las partes, que resuelve cuál fue la causal que puso término a la referida relación laboral.

Fuentes: D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 43 y 47.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente exigir a un empleador el finiquito en que conste el término de la relación laboral con su ex-trabajador, cuando exista una sentencia judicial, que afecta a ambas partes, que resuelve cuál fue la causal por la cual se puso término a la referida relación laboral.

Asimismo, se determine si el fallo judicial puede servir como antecedente para el cobro del subsidio de cesantía.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término es necesario tener presente que el organismo competente para interpretar las normas contenidas en el D.F.L. N° 150, de 27 de agosto de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Sistema Unico de Prestaciones Familiares y de Subsidios de Cesantía, es la Superintendencia de Seguridad Social.

El aludido Organismo, en Dictamen N° 7.609-DJ-CNC, de 29.07.93 sostiene:

"Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de acuerdo a la letra a) del artículo 43 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para tener derecho al subsidio de cesantía se requiere entre otros requisitos, estar cesante, entendiéndose que lo están los trabajadores dependientes que con posterioridad al 1° de agosto de 1974 fueron despedidos por causas ajenas a su voluntad.

"Al respecto, se debe señalar que la cesantía no es ajena a la voluntad del trabajador cuando ocurre por ejemplo por renuncia del trabajador, mutuo acuerdo, vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

"En efecto, en dichas causales el trabajador consiente voluntariamente en poner término a su contrato de trabajo.

"Tratándose de un contrato para la ejecución de un trabajo o servicio determinado, el trabajador acepta al suscribirlo que éste sólo durará mientras dure el trabajo o servicio específico para el cual fue contratado.

"En consecuencia, lo obrado por la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes se ajusta a la normativa legal vigente, por cuanto, si Ud. suscribió un contrato para la ejecución de un trabajo o servicio específico, aceptó la causal de término de dicho contrato, consistente en la conclusión del trabajo o servicio que se estipuló, siendo por ende dicha causal imputable a su voluntad.

"En todo caso, existiendo un juicio pendiente ante los Tribunales de Justicia, en orden a que se declare que dicho despido fue injustificado, deberá esperarse que se dicte la correspondiente sentencia, a fin de resolver si en definitiva le corresponde o no el derecho al subsidio de cesantía.

"Cabe hacer presente que cuando ha sido necesario entablar un juicio para que se declare que la causal de despido fue mal aplicada y que en consecuencia se declare judicialmente que el despido fue por alguna otra causal, de aquellas que sí dan derecho al beneficio, el subsidio de cesantía se hace exigible desde que ha quedado ejecutoriada la sentencia que así lo declare, por un plazo máximo de 360 días, pagándose desde la fecha de la correspondiente solicitud, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos exigidos al efecto.

"Atendido que Ud. presentó la solicitud de subsidio de cesantía el 1° de septiembre de 1992, corresponderá que el beneficio se le pague desde esa fecha en el evento que la sentencia sea favorable y acorde con los demás requisitos exigidos por el artículo 43 del D.F.L. N° 150, ya citado".

Asimismo, la referida Superintendencia en Dictamen N° 9.266-DJ/NMM, de 29.08.95, se pronunció en el siguiente sentido:

"En relación a lo solicitado, cumpla con manifestarle que cuando ha sido necesario entablar un juicio para que se declare que la causal de despido fue mal aplicada, y que, por el contrario, se configuró un despido injustificado, por alguna de las causales que si dan derecho al beneficio, el subsidio de cesantía se hace exigible desde que ha quedado ejecutoriada la sentencia que así lo declare, por un plazo máximo de 360 días, pagándose, conforme lo dispone el artículo 47 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, desde la fecha de la correspondiente solicitud, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos legales".

A la luz de la doctrina enunciada precedentemente resulta posible afirmar de consiguiente, que la sentencia judicial que declara injustificado un despido y que establece que la causal del mismo es una de aquellas que da derecho al subsidio de cesantía, es el antecedente que sirve de fundamento para el cobro de dicho beneficio y el que el trabajador debe presentar al respectivo organismo pagador de aquél.

De esta suerte, no cabe sino concluir que en tal caso no resulta procedente que este Servicio exija al empleador el respectivo finiquito toda vez que la calificación del despido la ha efectuado un tribunal y no las partes contratantes.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente exigir a un empleador el finiquito en que conste el término de una relación laboral con su ex-trabajador, cuando existe una sentencia judicial que afecta a las partes, que resuelve cuál fue la causal que puso término a la referida relación laboral.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO REEMPLAZO. FERIADO. PROCEDENCIA. BENEFICIOS.

3.676/222, 19.07.99.

- 1) Los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tienen derecho al feriado legal ni a los demás beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.**
- 2) Aclárase el Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98 en la parte indicada en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 14 incisos primero y final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98 y 1.032/50, de 24.02.99.

Se consulta si, en el sistema de atención primaria de salud municipal, los trabajadores con contrato de reemplazo que en dicha calidad han laborado un año y dos meses, tienen o no derecho a feriado legal, tomando en cuenta que al finalizar el contrato de reemplazo y regresar el titular, se estaría cancelando a dos personas mientras la reemplazante hiciere uso del citado feriado legal.

Sobre la misma materia, se consulta si en ese caso es aplicable el Dictamen N° 3.948/217, de 8.07.97, esto es, el trabajador con contrato de reemplazo no hizo uso del feriado legal en el mes de abril de 1999, por lo tanto no tendría *"derecho a la indemnización por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral"*.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 14, incisos primero y final de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.

"En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza".

De la norma legal transcrita se desprende que para ingresar a una dotación en el sistema de salud municipal, el personal sólo podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido y, eventualmente, bajo la modalidad del reemplazo.

La misma disposición precisa que contrato de reemplazo, es aquél celebrado con un dependiente que no tiene la calidad de funcionario para que, transitoriamente y durante la ausencia del reemplazado, cumpla las funciones que habitualmente realizaba este último.

En la especie, se consulta si los trabajadores reemplazantes tienen derecho al feriado legal que reconoce para sus funcionarios el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Atendido el preciso tenor normativo transcrito, especialmente la clara diferenciación de la calidad de esos servidores entre funcionarios y no funcionarios, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98, ha resuelto que *"un trabajador no funcionario contratado a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tiene derecho a los beneficios de capacitación, horas extraordinarias, viáticos, licencias médicas, permisos administrativos y vacaciones que regula la Ley N° 19.378"*.

Lo anterior, porque como en el mismo pronunciamiento se precisa, los beneficios indicados solamente pueden ser ejercidos por los funcionarios sujetos a contrato indefinido y aquéllos contratados a plazo fijo, *"sin que sea posible hacerlos extensivos a los trabajadores que, incorporados al sistema, no detentan la calidad de funcionarios o han sido contratados bajo modalidades no reconocidas por la ley del ramo"*.

De acuerdo con la normativa en estudio y la doctrina administrativa citada aplicable en la especie y no la invocada por el consultante, resulta evidente que los trabajadores que laboran en salud primaria municipal en su condición de reemplazantes, presentan una suerte de contratación precaria por la explícita transitoriedad que les impone la ley, lo que se contrapone con la promoción de la carrera funcionaria y la estabilidad en el empleo que la Ley N° 19.378 reconoce para quienes tienen la calidad de funcionarios, únicos titulares a su vez de los beneficios establecidos en dicho estatuto jurídico.

Atendidas las consideraciones señaladas en el cuerpo del presente informe, debe tenerse por aclarado el Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98, en el sentido de que la frase "o para un reemplazo" contenida en la página 3, párrafo tercero, línea cinco, no corresponde al texto ni al contexto del referido párrafo, entendiéndose que se elimina del mismo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tienen derecho a feriado legal ni a los demás beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.
- 2) Aclárase el Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98 en la parte indicada en el cuerpo del presente informe.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

3.677/223, 19.07.99.

Deniega autorización a la empresa ... para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en la faena que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, y 38 inciso final. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º letra e).

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y los descansos para los choferes operadores que laboran en la faena de movimiento de tierras que ejecuta la empresa ... en el kilómetro 843:200 de la Ruta 5 Sur, tramo Los Lagos Paillaco, X Región, consistente en laborar 24 días continuos, seguidos de 6 días consecutivos de descanso, en jornadas de 10 horas diarias de trabajo efectivo, con un descanso de una hora para colación, no imputable a dicha jornada.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 38, inciso final, del Código del Trabajo dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados, y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios, y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Sobre la base de lo señalado precedentemente, cabe concluir que la facultad entregada al Director del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada no puede significar que, en ejercicio de la misma, se autoricen sistemas que excedan los máximos que permite la ley en materia de distribución semanal de la jornada, tal como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. N° 9.093/209, de 11 de diciembre de 1990.

Ahora bien, en la especie, el análisis de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe evacuado el 24 de mayo del presente año por la fiscalizadora señorita L. I. G., permite establecer que se está solicitando la implantación de un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos que excede los máximos que permite la ley, según lo dispone el artículo 22, inciso 1° del Código del Trabajo, en conformidad al cual:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

A la luz de la disposición legal precedentemente transcrita es posible constatar que el sistema propuesto implica laborar un promedio de 56 horas semanales, lo que sobrepasa el máximo de 48 horas semanales previsto por el legislador, por lo que no cabe sino concluir que su autorización no resulta jurídicamente procedente.

Por otra parte, cabe hacer presente que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, es requisito fundamental para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, contar con el acuerdo de los trabajadores a quienes afectaría el régimen especial, lo que resulta de toda lógica si se considera que sólo con su consentimiento puede modificarse el contrato de trabajo en materia de jornada.

En la especie, de los antecedentes acompañados, entre ellos, el informe de fiscalización anteriormente mencionado, consta que los trabajadores involucrados en el sistema excepcional cuya autorización se solicita, no han expresado que consienten en su implantación, de donde se sigue que no resulta procedente acceder a lo solicitado por la empresa.

En corroboración de lo expresado es necesario señalar que sin el acuerdo de los trabajadores, la implantación del sistema especial requerido, podría llevar a un conflicto o controversia entre las partes, cuya prevención constituye una de las funciones de esta Dirección, en conformidad al artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, según el cual, *"le corresponderá particularmente: e) la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, se deniega la autorización solicitada por la empresa ... para implantar el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos propuesto para los dependientes que laboran en la faena de movimiento de tierras que ejecuta en el kilómetro 843:200 de la Ruta 5 Sur, tramo Los Lagos Paillaco, X Región.

CLAUSULA TACITA. GRATIFICACION. ANTICIPOS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.**3.730/224, 20.07.99.**

Se confirman nuevamente las Instrucciones N° 98-1237, de 26.10.98, impartidas por el funcionario fiscalizador señor E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, con la reserva de que a los trabajadores que han ingresado a la empresa en abril de 1998, no les son aplicables.

Fuentes: L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 43; Código Civil, artículo 1545 y Código del Trabajo, artículo 9°.

Se solicita la reconsideración del Oficio Ordinario N° 59, de 7.01.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que no dio lugar a la reconsideración de instrucciones N° 98-1237 impartidas por el funcionario fiscalizador señor E. M. C., conforme a las cuales se instruyó a la empleadora, "pagar anticipo de gratificaciones correspondientes a septiembre de 1998, respecto de la totalidad de los dependientes".

Cabe hacer presente, que ésta es la *tercera oportunidad* que la empresa ... S.A. solicita administrativamente que se dejen sin efecto estas instrucciones.

En concepto del recurrente, las instrucciones que se impugnan son ilegales porque: 1) fue adoptada por un *órgano incompetente* y, por tanto, adolece de nulidad de derecho público, y 2) no podría exigirse gratificaciones a una empresa que *arroja pérdidas*.

Organo incompetente.- Sobre la materia, el artículo 43 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en lo que interesa, precisa que "el ejercicio de las atribuciones y facultades propias podrá ser delegado", y agrega, "podrá, igualmente, delegarse la facultad de firmar, por orden de la autoridad delegante, en determinados actos sobre materias específicas".

Sobre la base de estas disposiciones de rango constitucional, esta Dirección dictó la Resolución exenta N° 2.295, de 3.12.92, que en el párrafo N° 1 de su parte resolutive dispone:

"1) *Corresponderá a las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo, recibir las impugnaciones que efectúen los particulares respecto de instrucciones impartidas por fiscalizadores de su dependencia en el curso de los procedimientos de fiscalización*", y sólo se enviarán estas impugnaciones al Departamento Jurídico del Servicio, "7) *Si la reconsideración implica dictaminar fijando por primera vez la doctrina institucional o bien se determine la necesidad de modificar de algún modo la jurisprudencia administrativa que rige la materia*".

De acuerdo a las normas precedentes, por regla general las autoridades de la Administración del Estado pueden delegar el ejercicio de sus atribuciones y facultades, y en particular, respecto a esta materia, *reconsideración de instrucciones*, deben resolverse en las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo, a menos que concurran las condiciones para que el Departamento Jurídico del Servicio se avoque a su conocimiento y resolución.

Carece de fundamento, en consecuencia, la alegación sobre incompetencia y nulidad de derecho público de que adolecería la actuación del Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, al suscribir el Oficio Ordinario N° 59, de 7.01.99.

Pérdidas de la empleadora.- Sobre esta materia, el Oficio Ordinario N° 59, ya individualizado, deja expresa constancia que "aparece incluso que la empresa mantuvo el pago de este beneficio, sin consideración de la circunstancia de tener o no utilidades en su ejercicio comercial, pago que se ha hecho durante varios años".

En un Estado de Derecho, las relaciones de trabajo se encuentran reguladas sobre la base de propender y alcanzar *certeza y seguridad jurídica*. La conducta reiterada de la empleadora descrita precedentemente, en concepto de esta Dirección, pudo tener con seguridad –en su origen– un afán de mera beneficencia exenta de toda obligatoriedad, pero a la postre, conforme a la doctrina de la cláusula tácita extensamente desarrollada por el acto que se impugna, confiere acción para exigir jurídicamente el cumplimiento de las obligaciones que derivan de tal conducta. Así entonces, si las partes pactan expresamente que, por única vez, se otorga determinado beneficio sin el ánimo de que éste se incorpore al contrato de trabajo en forma permanente, naturalmente, con una mención de esta especie, bien podrían otorgarse beneficios voluntaria y discrecionalmente –por mera liberalidad– sin que éstos se transformen en derechos jurídicamente exigibles, prevención, sin embargo, que no consta que en el caso en examen se haya adoptado.

Como Ud. comprenderá, siendo ésta –como se ha dicho– la *tercera oportunidad* en que se solicita reconsideración administrativa, no es jurídicamente aceptable dilatar más el cumplimiento de las instrucciones impartidas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones invocadas, cúmplame manifestar a Ud. que se confirman nuevamente las Instrucciones N° 98-1237, de 26.10.98, impartidas por el funcionario fiscalizador señor E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, con la reserva de que a los trabajadores que han ingresado a la empresa en abril de 1998, no les son aplicables.

ASIGNACION DE MODERNIZACION. LEY N° 19.553. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. INCREMENTO INDIVIDUAL. PROCESO CALIFICATORIO. DECRETO SUPREMO N° 3.632, DE 1998. DECRETO SUPREMO N° 1.523, DE 1999. APLICABILIDAD.

3.773/225, 21.07.99.

Para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificatorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998.

Fuentes: Ley N° 19.553, artículos 1°, 2° y 7°. D.S. N° 3.632, de 31.12.98, del Ministerio del Interior, artículo 1°. D.S. N° 1.523, de 17.11.98, del Ministerio de Hacienda.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si la Corporación Nacional Forestal puede seguir aplicando su propio Sistema de Calificación de Desempeño para los efectos de la aplicación del artículo 7º de la Ley Nº 19.553 o, por el contrario, si debe aplicar el Reglamento de Calificaciones aprobado por D.S. Nº 3.632, de 31.12.98, del Ministerio del Interior. Asimismo, si es aplicable también a dicha Corporación el D.S. Nº 1.523, de 17.11.98, del Ministerio de Hacienda.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término es necesario tener presente que la Corporación Nacional Forestal constituye una entidad de derecho privado que se rige por sus estatutos y en lo no contemplado en ellos por el Título XXXIII del Código Civil y por las disposiciones del Decreto Nº 110, de 1979, de Ministerio de Justicia.

No obstante lo señalado precedentemente dicha Corporación se encuentra incluida en la nómina de entidades del artículo 1º del D.L. Nº 249, de 1973 y, por ende, se encuentra sujeta a la Escala Unica de Sueldos y a las demás disposiciones que dicho cuerpo legal establece.

Asimismo, cabe señalar que la referida Corporación, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, por tratarse de una entidad de derecho privado, el régimen jurídico y de remuneraciones de su personal corresponde que sea determinado por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades que dicho Organismo Contralor tiene sobre ella para fiscalizar los objetos previstos en el inciso 2º del artículo 16 de la Ley Nº 10.336.

A la vez, cabe recordar que esta Dirección ha sostenido, entre otros, en Ordinario Nº 7.876/390, de 26.12.97, que en todas aquellas materias que no están reguladas o contempladas en el D.L. Nº 249, de 1973, o leyes especiales, al personal de la Corporación Nacional Forestal, por ser ésta una entidad de derecho privado, se le aplican las normas contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Asimismo, cabe señalar que la citada Corporación, a través de su Director Ejecutivo y en virtud de las facultades que le otorgan los Estatutos de la misma, contrata personal para desarrollar labores de tipo transitorias, con arreglo al Código del Trabajo, de suerte que para los efectos de la relación laboral, éstos dependientes se rigen enteramente por las normas contenidas en dicho cuerpo legal y sus leyes complementarias.

Ahora bien, precisado lo anterior y para los efectos de dar respuesta a la consulta planteada, es necesario señalar primeramente que la Ley Nº 19.553, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1998, en su artículo 1º, concede una asignación de modernización a los personales de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a que se aplica el artículo 2º de esta ley.

Por su parte, el citado artículo 2º, establece que esta asignación corresponderá, entre otros, a los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del Decreto Ley Nº 249, de 1974, entre las cuales se encuentra, como ya se manifestara en párrafos anteriores, la Corporación Nacional Forestal.

A su vez, el artículo 3º de la ley en comento dispone:

"La asignación de modernización contendrá los siguientes elementos:

"c) Un incremento por desempeño individual, según lo que expresa el artículo 7º de esta ley".

El referido artículo 7º del cuerpo legal en comento, en su inciso 1º, dispone:

"El incremento por desempeño individual a que se refiere la letra c) del artículo 3º, será concedido teniendo como base los resultados de los sistemas de calificación del desempeño. Dichos sistemas deberán contemplar procedimientos que aseguren su objetividad e imparcialidad, permitan la debida participación de los trabajadores en dichos procesos y sirvan, entre otras finalidades, de respaldo técnico para el otorgamiento del incremento de que trata este artículo".

Enseguida, la misma norma legal en análisis en su inciso 2º, letra i), establece:

"Los funcionarios beneficiarios de estos incrementos sólo tendrán derecho a percibirlos durante el año inmediatamente siguiente al del respectivo proceso calificadorio, según el siguiente procedimiento:

"i) Un reglamento del Ministerio de Hacienda, el que deberá ser suscrito además por los Ministros del Interior y Secretario General de la Presidencia, establecerá las normas de desempate en casos de igual evaluación, y los mecanismos de reclamación de los funcionarios cuando estimen afectado su derecho a este incremento. El mismo reglamento establecerá las demás disposiciones necesarias para la cabal aplicación de este artículo, entre otras, las que deban establecerse para resolver las dificultades que, en relación con el beneficio que se regula, puedan derivarse de la confección tardía de los escalafones de los servicios".

A continuación, el inciso final del mismo artículo 7º, preceptúa:

"En el caso de las instituciones a que se aplica este artículo que no cuenten con sistema de calificación, deberán dictarse los reglamentos pertinentes de conformidad con los incisos primero y segundo precedentes".

De las normas transcritas precedentemente es posible inferir que la asignación de modernización que el texto legal en comento confiere a los funcionarios que indica, comprende un incremento por desempeño individual, el que debe ser concedido teniendo como base los resultados de los sistemas de calificación del desempeño. Asimismo, se infiere que estos sistemas deben contemplar procedimientos que aseguren su objetividad e imparcialidad, permitan la debida participación de los trabajadores en dichos procesos y sirvan, además de otras finalidades, de respaldo técnico para el otorgamiento del incremento de que trata la disposición en análisis.

Igualmente, se deduce que un reglamento del Ministerio de Hacienda que deberá ser suscrito además por los Ministros del Interior y Secretario General de la Presidencia, establecerá las normas de desempate en casos de igual evaluación, y los mecanismos de reclamación de los funcionarios cuando estimen afectado su derecho a este incremento.

Por último, del inciso final del artículo 7º transitorio se infiere, a la vez, que en el caso de las instituciones que no cuenten con un sistema de calificación, deberán dictarse los reglamentos pertinentes que regulen la evaluación del personal para los efectos de la percepción del beneficio de que se trata.

En otros términos y a juicio de la suscrita, al aludir el legislador a la dictación de los "reglamentos pertinentes", está refiriéndose a las normas que regirán el proceso evaluatorio del

personal afecto al Código del Trabajo, atendido que estos funcionarios son, precisamente, quienes carecen de un texto legal o reglamentario que regule sus calificaciones.

Ahora bien, en cumplimiento del mandato contenido en el inciso final del aludido artículo 7º, en el Diario Oficial del día 22 de enero de 1999, se publicó el D.S. Nº 3.632, de 1998, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento de calificaciones de los trabajadores contratados de acuerdo al Código del Trabajo para la aplicación del artículo 7º de la Ley Nº 19.553.

Dicho cuerpo legal, en su artículo 1º, dispone:

"El sistema de calificación de los trabajadores contratados conforme al Código del Trabajo, para los efectos de la aplicación del incremento por desempeño individual que establece el artículo 3º, letra c) y 7º de la Ley Nº 19.553, se sujetará a lo dispuesto en el presente reglamento".

Del precepto transcrito es posible colegir que el sistema de calificación de los trabajadores contratados conforme al Código del Trabajo, para los efectos de la aplicación del beneficio que nos ocupa, debe sujetarse a lo dispuesto en el reglamento contenido en el referido decreto supremo.

De consiguiente, no cabe sino concluir que el proceso evaluatorio del personal de que se trata, deberá adecuarse, para dicho objetivo, a las normas permanentes y transitorias contenidas en el decreto reglamentario en comento.

De esta suerte, en opinión de la suscrita no resulta procedente que el proceso calificatorio del personal regido por el Código del Trabajo que se desempeña en la Corporación Nacional Forestal, se ajuste a su propio sistema de calificación de desempeño, sino que tal proceso deberá llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el mencionado Decreto Nº 3.632, de 1998.

En el mismo orden de ideas, corresponde colegir, a la vez, que también resulta obligatorio para dicha Institución ceñirse a las normas del Decreto Supremo Nº 1.523, de 1998, publicado en el Diario Oficial del 8 de enero del año en curso, dictado en virtud de lo dispuesto en la letra i) del artículo 7º de la Ley Nº 19.553, transcrito y comentado en acápites que anteceden, por cuanto este reglamento establece las normas de desempate en caso de igual evaluación, de reclamación y las demás disposiciones para la aplicación del incremento por desempeño individual a que se refiere el artículo 7º referido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que para los efectos de la aplicación del artículo 7º de la Ley Nº 19.553, el proceso calificatorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo Nº 3.632, de 1998.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. REDUCCION CARGA HORARIA. EXTENSION HORARIA. PROCEDENCIA.**3.790/226, 22.07.99.**

No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. Reconsiderase toda aquella doctrina que resulte incompatible con la contenida en el presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 69 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.902/141, de 17.05.94 y 1.671/69, de 13.03.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación, que teniendo 30 o más años de servicios docentes se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 69 de la Ley N° 19.070, en su inciso final, dispone:

"La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente".

De la norma legal precedentemente transcrita, inserta en el Párrafo V del Título III del Estatuto Docente, relativo a la jornada de trabajo de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos dependientes de las Corporaciones que integran dicho sector, se infiere que la jornada de trabajo destinada a docencia de aula de los profesionales de la educación con 30 o más años de servicios, puede reducirse hasta un máximo de 24 horas cronológicas semanales a petición del propio interesado, aumentándose como consecuencia de ello el número de horas de actividades curriculares no lectivas en la misma proporción en que se reduce la docencia de aula, todo ello en las condiciones señaladas en el mismo precepto legal.

De lo expuesto en el párrafo que antecede se sigue, entonces, que el beneficio en análisis opera a petición del profesional de la educación de que se trata, lo que obviamente ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar al respecto, siempre y cuando ello no implique vulnerar normas de orden legal.

De esta manera, posible es convenir, en principio, que no existiría inconveniente legal alguno para que una vez reducida a 24 horas cronológicas semanales la carga horaria destinada a

docencia de aula de un profesional de la educación con 30 o más años de servicios docentes, posteriormente, dicho profesional de la educación conviniere con su empleador una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada a docencia de aula.

Con todo cabe señalar que esta Dirección del Trabajo reiteradamente ha sostenido, entre otros, a través de Dictamen N° 2.902/141, de 17.05.94 que *"no resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación ingrese a la dotación docente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal para ejecutar una labor docente propiamente tal, de carácter permanente, en calidad de contratado, a través de la suscripción del correspondiente contrato de plazo fijo"*.

Conforme a ello, preciso es sostener siguiendo dicho criterio, que tratándose del sector municipal solamente se podrían convenir extensiones horarias mediante una contratación para la ejecución de labores que por su naturaleza intrínseca tengan el carácter de momentánea, temporal o fugaz y que, por ende, necesariamente han de terminar, concluir o acabar, es decir que su duración esté limitada en el tiempo.

De esta manera, entonces, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que no podrían pactarse extensiones horarias para la docencia de aula propiamente tal por ser una función de carácter permanente, salvo para los efectos de suplir transitoriamente un cargo vacante mientras se llama a concurso público para proveer las horas que comprende la extensión horaria con un titular o bien para ejecutar una labor de reemplazo.

De consiguiente, en la especie, preciso es sostener que aquellos docentes que se han acogido al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070 no podrían convenir posteriormente con su empleador una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada a docencia de aula, salvo para suplir transitoriamente un cargo vacante en la situación prevista en párrafo que antecede o para ejecutar la labor de reemplazo antes señalada.

Con todo, es del caso puntualizar que en el evento que procediere la extensión horaria en los términos señalados precedentemente, con ella no podría en caso alguno excederse la jornada ordinaria máxima semanal de 44 horas cronológicas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Reconsiderárase toda aquella doctrina que resulte incompatible con la contenida en el presente oficio.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.**3.926/227, 30.07.99.****Rechaza solicitud de reconsideración de Ordinario N° 3.742, de 12 de junio de 1999, de la Inspección Comunal Santiago Norte, que deniega la reconsideración de las Instrucciones 99-551 y 99-303 de 14.04.99 impartidas por la fiscalizadora Sra. C. P. a la empresa****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 21 inciso 2°.**Concordancias:** Ord. N° 5.427/252, de 25.08.95.

Se solicita reconsideración del Ordinario N° 3.742, de 12 de junio de 1999, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, que deniega la reconsideración de las Instrucciones 99-551 y 99-303 de 14.04.99 impartidas por la fiscalizadora Sra. C. P., en cuanto ordenan a la constructora ... pagar el promedio de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y otorgar trabajo a los trabajadores Sres. N.N. .

Al respecto, cúmpleme manifestar a Ud. que las consideraciones en que se fundamentan las solicitudes aludidas fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el Ordinario N° 3.742 referido, el cual después de efectuar un análisis armónico del tenor literal del inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo resolvió que la falta de acuerdo expreso o tácito sobre la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral por causa ajena al trabajador, como ocurre en la especie, debe ser equivalente al promedio de lo devengado por el trabajador en los últimos tres meses laborados, sin que sea procedente considerar como un caso fortuito el fundamento de la inactividad laboral del trabajador que es *"la caída de la actividad económica de la empresa producto de la crisis que atraviesa el sector"*, según lo constatado en informe de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.

Atendido lo expuesto precedentemente y habida consideración de que no se han aportado nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar lo resuelto en el ordinario aludido, forzoso resulta concluir que no resulta procedente acceder a la reconsideración del Ordinario N° 3.742, de 12.06.99, como tampoco dejar sin efecto las instrucciones referidas que se fundamentan en el mismo.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto se rechaza solicitud de reconsideración del Ordinario N° 3.742, de 12 de junio de 1999, de la Inspección Comunal Santiago Norte, que deniega la reconsideración de las Instrucciones 99-551 y 99-303 de 14.04.99 impartidas por la fiscalizadora Sra. C. P. a la empresa

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD Y ROPA DE TRABAJO.**3.927/228, 30.07.99.****Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N°s. 97-594 y 97-701, ambas de fechas 28 de enero de 1998, impartidas a las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ..., respectivamente, que ordenan reintegrar a los trabajadores los descuentos de remuneración por ropa de trabajo e implementos de seguridad.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 184 inciso 1°. Ley N° 16.744, artículo 68 inciso 3°.

Han solicitado reconsideración de las Instrucciones N°s. 97-594 y 97-701, ambas de fecha 28 de enero de 1998, impartidas a las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ..., respectivamente, en orden a reintegrar a los trabajadores los descuentos de remuneraciones por ropa de trabajo e implementos de seguridad.

El recurrente funda su solicitud de reconsideración señalando que los descuentos de remuneraciones que se ordenan reintegrar a los respectivos trabajadores se refieren a implementos tendientes a evitar el deterioro de la ropa de vestir del personal, razón por la cual, su costo no debe ser asumido por la empresa, siendo, por ende, lícito el acuerdo convenido en la cláusula novena del contrato de trabajo, cuya copia adjunta, en cuanto facultan al empleador para descontar de las respectivas remuneraciones de los trabajadores el valor de los implementos entregados a estos últimos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula novena de los contratos de trabajo suscritos entre las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ... con sus respectivos trabajadores, dispone:

"Serán de cargo del trabajador los útiles que sean necesarios para el desempeño de sus funciones dentro de la empresa tales como: capas, gorros o visera, mascarillas, corbatas, camisas, buzos, calzado de seguridad, etc. El valor de todos estos implementos de trabajo serán descontados por planilla en dos cuotas iguales. El mismo cargo se efectuará cada vez que el trabajador necesite reponer sus útiles de trabajo, bien sean los enumerados anteriormente u otros diferentes.

"El trabajador firmará un comprobante de haber recibido los útiles a su entera conformidad en el acto de la entrega de los mismos, entendiéndose que los útiles que cancela el trabajador, pasan a ser de su exclusiva propiedad.

"En el evento que el trabajador procediere a retirarse de la empresa, ya sea por renuncia o causales de despido estipuladas en el vigente Código del Trabajo, antes de haber terminado la cancelación de los útiles entregados para el desempeño de sus funciones, el saldo que se halle pendiente de cancelar, será descontado en su totalidad en la liquidación final, etc."

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que las partes han convenido que todos los útiles necesarios para el desempeño de sus funciones tales como, capas, gorros o visera, mascarillas, corbatas, camisas, buzos, calzado de seguridad, etc. serán de cargo del trabajador.

Se deduce, asimismo, que el valor de dichos implementos va a ser descontado a los trabajadores por planilla en dos cuotas iguales, efectuándose el mismo cargo cada vez que el trabajador necesite reponer sus útiles de trabajo, sean los enumerados u otros diferentes.

Finalmente, aparece, que si el trabajador se retira de la empresa o bien es despedido antes de que se le hagan los descuentos referidos, el empleador estará facultado para descontar la totalidad del saldo pendiente de la liquidación final.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Del precepto legal preinserto se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

De esta suerte forzoso es concluir que el empleador tiene la obligación de entregarles a sus trabajadores sin costo para éstos, los elementos de seguridad que necesiten para prestar servicios en forma adecuada y sin riesgos para su vida y su salud.

Corroborar lo anterior la norma del inciso 3º del artículo 68 de la Ley Nº 16.744, que dispone que el empleador no puede cobrar al trabajador el valor de los equipos e implementos de protección que le proporcione.

En efecto, la referida disposición legal prevé:

"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación, serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial el informe de los fiscalizadores actuantes de fechas 13 de octubre de 1998 y 8 de junio de 1999, aparece que la ropa e implementos de trabajo que las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ... entrega a sus trabajadores es, la siguiente:

"Jefaturas : Cotonas blancas, corbatas, camisas blancas, poleras.

"Cajas : cotonas, corbatas, camisas, poleras.

"Pasilleros: cotonas, corbatas, camisas, overol, buzos, guantes, pantalones.

"Rotisería y Carnicería: pecheras hule, zapatos, cotonas, slack jeans, botas blancas, gorros, buzo azul, mascarillas, guantes, bototos, viseras, camisas.

"Recepción Bodega: cotonas blancas, camisa, guantes, corbata, buzos.

"Fruta Verdura Panaderos: pantalones, chaquetas, zapatillas lona, hawaianas, gorros, poleras algodón, pantalones, camisas.

"Choferes y peonetas: cotonas azules, grises y blancas, bototos, pantalones, camisas, delantales, corbatas, gorros, guantes gruesos.

"Cocineros: cotonas, viseras, zapatillas, pantalones, camisas, pecheras hule, blusas.

"Vigilantes: cotonas, pantalones, chaquetas, camisas, corbatas.

"Mecánicos refrigeración: guantes refrigeración, cotonas azules".

Como es dable apreciar la ropa de trabajo e implementos de seguridad entregados por las citadas empresas a sus trabajadores corresponden a elementos de higiene y seguridad, como, asimismo, a implementos necesarios para mantener la imagen corporativa de las mismas.

Ahora bien, en lo que se refiere a los elementos de higiene y seguridad, de acuerdo a informe de los fiscalizadores actuantes, los mismos son necesarios para proteger la vida y salud de los trabajadores de que se trata razón por la cual a la luz de la norma del artículo 184 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, dichas empresas se encontrarían obligadas a proporcionárselos gratuitamente a sus trabajadores, no siendo legalmente procedente descontar remuneración alguna por tal concepto y, por ende, no ajustada a derecho la cláusula que autoriza dicho descuento.

Por su parte y en lo que respecta a la vestimenta entregada por la empleadora cabe señalar que del informe de los fiscalizadores actuantes aparece que el uso de la misma ha sido impuesto por razones de imagen corporativa de las empresas de que se trata y, por ende, necesarias para la prestación de los servicios razón por la cual las mismas se encontrarían obligadas a proporcionárselas, no siendo legalmente procedente descontar remuneración alguna por tal concepto, como tampoco se encontraría ajustada a derecho la cláusula que permite el descuento por dicho concepto.

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto preciso es sostener que las Instrucciones impartidas se encuentran ajustadas a derecho.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla en informar a Uds., que se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones N°s. 97-594 y 97-701, ambas de fechas 28 de enero de 1998, impartidas a las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ..., respectivamente, que ordenan reintegrar a los trabajadores los descuentos de remuneración por ropa de trabajo e implementos de seguridad.

CAJAS DE COMPENSACION. DESCUENTOS. CREDITOS SOCIALES.**3.992/229, 3.08.99.**

Se reiteran las conclusiones del Oficio Ordinario N° 5.173, de 1985, de esta Dirección, y se reitera asimismo la doctrina en que se sustenta el Oficio Ordinario N° 4.300/301, de 9.09.98, en el sentido que los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones cuya fuente son los documentos privados denominados pagaré del crédito social y solicitud de crédito social.

Fuentes: Constitución Política, artículo 7º inciso 1º; Código del Trabajo, artículo 420; D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 29 inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 4.300/301, de 9.09.98, de esta Dirección.

Se solicita un pronunciamiento que complemente el Dictamen N° 4.300/301, de 9.09.98, que dejó establecido que *"los documentos privados denominados Pagaré del Crédito Social y Solicitud de Crédito Social, no son idóneos para obligar a los Inspectores del Trabajo a descontar de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo las deudas insolutas de los trabajadores con las Cajas de Compensación"*.

En efecto, los recurrentes –en general– concuerdan con la conclusión precedente, sin embargo solicitan una mayor precisión y requieren que se complemente este dictamen en el sentido que estos documentos privados, si bien no obligan a los Inspectores del Trabajo, jurídicamente son válidos como expresión de voluntad de trabajadores y empleadores destinada a asegurar el reintegro de los dineros entregados por las Cajas de Compensación por concepto de crédito social.

En vista de estas nuevas precisiones que se han solicitado a esta Dirección del Trabajo y para mejor resolver, se requirió la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social, la que fue emitida por Oficio Circular N° 14.049, de 26.05.99. En síntesis, este organismo de control manifiesta que por Oficio Circular N° 11.285, de 2.10.85, *"instruyó a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar que desde el punto de vista legal, no existe inconveniente para que el deudor principal y/o sus avales y codeudores solidarios autoricen efectuar descuento de su indemnización por años de servicios legal o convencional, por concepto de deudas de crédito social"*. Más aún, esta Superintendencia precisa que en su oportunidad pidió la opinión de esta Dirección, que por Oficio N° 5.173, de 1985, dejó establecido por las razones que en este pronunciamiento se consignan, *"que resulta jurídicamente procedente que el trabajador y/o sus avales autoricen al empleador para que al término de la relación laboral les descuenta de la suma a recibir por concepto de indemnización por años de servicios, los saldos que éstos eventualmente adeudaren en razón de un crédito social"*.

Así las cosas, es evidente la necesidad de concordar, con mayor precisión, las conclusiones de este pronunciamiento con aquellas del dictamen de reciente data en que incide esta consulta, el N° 4.300/301, de 9.09.98, ambos de esta Dirección.

En este sentido, lo primero que salta a la vista, es que este último dictamen –en lo sustantivo– se refiere al origen exclusiva y estrictamente legal que tienen *las atribuciones de que están*

investidos los Inspectores del Trabajo, en cambio el Ordinario N° 5.173, de 1985, se refiere extensamente a las normas del Código del Trabajo que protegen las remuneraciones de los trabajadores y a los requisitos legales para practicar descuentos a éstas, para concluir que, *como las indemnizaciones por término de contrato no están sujetas a estas normas restrictivas aplicables a las remuneraciones*, no merece reproche legal el pacto anticipado que autoriza descuentos de estas indemnizaciones en los términos transcritos precedentemente, ya que éstos son pactos privados que se rigen por normas civiles y no laborales.

Ahora bien, la validez jurídica de estos pactos no implica que los Inspectores del Trabajo deban poner sus potestades públicas al servicio de acuerdos privados entre partes vinculadas por relaciones comerciales, toda vez que el ejercicio de las prerrogativas legales de estos funcionarios fiscalizadores es de derecho estricto y se enmarca necesariamente en los fines generales del Derecho del Trabajo que, como se verá, no son conciliables con las normas que regulan el sistema de garantías ideado por las Cajas de Compensación.

Efectivamente, los documentos privados constitutivos de este sistema de garantía y denominados pagaré del crédito social y solicitud de crédito social, se rigen por las reglas generales de derecho común aplicables a los pagarés, y en lo relativo a los intereses de estas deudas, se aplican de igual forma las disposiciones comunes y generales sobre operaciones de crédito y otras obligaciones de dinero contenidas en la Ley N° 18.010, antecedentes todos éstos y en vista de los cuales, la intervención institucional de Inspectores del Trabajo en el cobro de estas deudas resulta *completamente ajena a sus funciones*, ya que no se trata de deudas entre empleadores y trabajadores, sino entre estos últimos y las Cajas de Compensación. Por añadidura, de estimarse legítima la mediación de estos funcionarios, las Cajas de Compensación se verían indebidamente favorecidas en la ejecución de sus créditos respecto al resto de personas e instituciones que se desenvuelven en el mercado de operaciones de crédito de dinero, lo que eventualmente involucraría transgredir *la garantía constitucional de igualdad ante la ley*.

En este orden de ideas, la *conciliación administrativa* que deben procurar los Inspectores del Trabajo, tanto para resolver *"los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones"*, como también para resolver aquellos que *"deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias"*, o simplemente *"para prevenir posibles conflictos"*, según se establece en el inciso 1° del artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, supone necesariamente acuerdo de las partes, toda vez que este Servicio carece de la *potestad de imperio* propia del órgano jurisdiccional, esto es, le está privado y no cuenta con los instrumentos institucionales para aplicar forzosamente la ley.

En consecuencia, en el caso en análisis –originándose en un pacto de naturaleza civil la obligación de descontar las cuotas pendientes del crédito social de la indemnización del trabajador, y en favor de una determinada Caja de Compensación, las cuotas pendientes del crédito social–, es al empleador a quién le corresponde sostener, en cuanto mandatario de dichas Cajas de Compensación y en caso de producirse desacuerdo, la legitimidad de esa obligación. En tal evento, a este Servicio sólo le compete actuar como ministro de fe, dejando constancia, si es procedente, del hecho del desacuerdo y de la competencia, frente a la discrepancia, de la Superintendencia de Seguridad Social, establecida en el Art. 3° de la Ley N° 18.833, y, en último término, de los Tribunales del Trabajo, de acuerdo al Art. 420 letras a) y c) del Código del ramo.

Por último, agotados o desestimados los caminos de composición precedentes, resta la vía jurisdiccional, caso en el cual deberá tenerse presente la competencia de los Tribunales del Trabajo que precisa el artículo 420 letra a) a g) del Código del Trabajo.

Deslindar con precisión la órbita de competencia de los funcionarios fiscalizadores del trabajo reafirma *el principio de legalidad de la Administración del Estado*, en cuya virtud y de acuerdo al artículo 7º de la Constitución Política, *"los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley"*, disposición constitucional que naturalmente se vería vulnerada en la medida que se pretendiese emplear potestades propias del orden público laboral para fines distintos a los establecidos por el legislador, máxime si esta desviación de autoridad –como se ha visto– es inducida por acuerdos privados con móviles comerciales, legítimos por cierto, pero regulados por normas jurídicas para cuya aplicación es impropio hacer valer prerrogativas de excepción destinadas a otros fines, como latamente se ha explicado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales invocadas, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que se reiteran las conclusiones del Oficio Ordinario N° 5.173, de 1985, de esta Dirección, y se reitera asimismo la doctrina en que se sustenta el Oficio Ordinario N° 4.300/301, de 9.09.98, en el sentido que los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones cuya fuente son los documentos privados denominados pagaré del crédito social y solicitud de crédito social.

CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

111 (extracto), 16.07.99.

Dirección del Trabajo

Uso óptimo de los recursos institucionales.

En el contexto del Plan de Ahorro Institucional que pretende optimizar el uso eficiente de los recursos fiscales, se ha decidido precisar los siguientes criterios en la asignación de horas extraordinarias, viáticos, suplencias y destinaciones, que deberán ser cumplidos cabalmente en todas las unidades de la Dirección del Trabajo.

114, 22.07.99.

Depto. Fiscalización

Remite Decreto Supremo Nº 49, de 31.05.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias.

Por instrucciones de la Sra. Directora del Trabajo, remito a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes, el Decreto Supremo Nº 49, de fecha 31 de mayo de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, publicado en el Diario Oficial con fecha 16 de julio del año en curso, contemplado en el inciso tercero, del artículo 133 del Código del Trabajo.

Ruego a Ud., darlo a conocer a las unidades operativas que tengan que ver con la actividad portuaria. (*)

117, 28.07.99.

Depto. Fiscalización

Informa sobre la improcedencia de emitir certificación por la materia que se indica.

En virtud de haberse constatado que en algunas Inspecciones se ha dado trámite a solicitudes de certificados en que se pide que se certifique que el solicitante no tiene reclamos ni denuncias pendientes, con el objeto de ser presentados a instituciones financieras para *actualizar líneas de*

(*) **N. del E.:** Este reglamento fue publicado en Boletín Oficial Nº 127, agosto 1999.

crédito, se ha estimado conveniente comunicar mediante la presente que tal facultad no se contempla en la Ley Orgánica del Servicio ni en ninguna disposición de orden laboral o administrativa interna.

En consecuencia, ante solicitudes de tal naturaleza se informará que este Servicio, a la fecha, no tiene facultades para ello.

121, 4.08.99.

Depto. Fiscalización

Complementa instrucciones sobre los registros y timbrajes que se establecen en el artículo 4º incisos 2º y 3º, de la Resolución N° 611, de 8.06.99, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial.

Con posterioridad a la emisión de la Circular N° 105, de 8.07.99, este Departamento ha recibido diversas consultas relacionadas con el timbraje y registro de las libretas de registro diario de asistencia, por lo que ha estimado necesario complementar las instrucciones impartidas, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución N° 661 exenta (en adelante la resolución), de 8.06.99, de esta Dirección, así:

- 1) Un primer tema a despejar, es el relativo a la copia de la página de la libreta. De conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º, de la mencionada resolución, "El empleador deberá entregar una copia de cada una de las páginas al trabajador, debiendo conservar el primero los originales en los términos establecidos en el artículo 12 de la presente resolución. "De conformidad a la disposición transcrita, el empleador debe entregar al trabajador copia de cada una de las páginas de la libreta, por lo que la obligación se deberá entender cumplida al momento de su llenado y no al de la inscripción de la libreta. Precisamente se dejó la redacción en ese sentido con el propósito de que se pudiera o no acompañar copia de la hoja al momento de la inscripción. *Sin embargo, una vez completada la hoja, el empleador está obligado a entregar copia de la misma al trabajador, debiendo para tales efectos estamparse la fecha y la firma del trabajador en señal de constancia de tal recepción.* Tal medida se adoptó en función de la experiencia alcanzada con la libreta que contempla la Resolución N° 204, la que casi reiteradamente ha presentado problemas respecto de la conservación de sus hojas, tanto de los originales como de las copias, por lo que se precisa que las mismas sean más resistentes y, en consecuencia, ser impresas en un papel más grueso, que permita una adecuada conservación y que la copia del trabajador a la misma se le haga en fotocopidora.
- 2) Respecto de los folios de las hojas de las libretas, este Departamento ha tomado conocimiento que, a lo menos, una de las organizaciones de empleadores, habría impreso libretas y distribuido entre sus afiliados un ejemplar cuyo folio de sus hojas es consecutivo entre ellas, cuestión que no coincidiría con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 4º de la citada resolución que establece "Deberán foliarse las hojas desde el 1 en adelante, en el ángulo superior derecho, el que deberá estar previamente impreso, tal como se indica en el anexo a que se ha hecho referencia". Sin embargo, es evidente que los números son consecutivos entre cada una de sus hojas, a la vez que son distintos entre ellos, cuestiones que se buscaba asegurar con el hecho de foliarse las hojas número 1 en adelante, por lo que se admitirán a registro dicho tipo de libretas.

- 3) En lo referente a los documentos denominados "anexos para la determinación de las remuneraciones de los conductores de camiones dedicados al transporte de carga interurbano" y "comprobante de otorgamiento del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana", contemplados en los artículos 8º y 9º de la resolución, cabe hacer presente que de conformidad al artículo 14, la obligación de llevarlas se cumple adosándolas a los originales de las libretas utilizadas, las que a su vez, deben mantenerse a disposición de los Servicios del Trabajo, en el domicilio que da cuenta la libreta. De esta manera, no resulta obligatorio que dichos comprobantes se adjunten o formen parte de la libreta que es presentada para su timbraje, ya que la antedicha obligación se cumple manteniéndolas en las oficinas. Con todo, nada obsta a que ambos o algunos de los comprobantes sea parte de la referida libreta, tal y como ha sucedido con los formatos presentados por una de las organizaciones de empleadores.
- 4) En cuanto a la orientación de los formatos presentados para su timbraje, el artículo 10 de la resolución, señala que los formatos contenidos en los anexos, son simplemente "modelos orientadores", de forma tal, que el que los datos estén en forma horizontal o vertical, no tiene incidencia alguna, siempre y cuando se contengan la totalidad de los datos requeridos.
- 5) La libreta, tal y como lo apunta el artículo 5º, de la resolución, tiene el carácter de documento individual e intransferible y debe confeccionarse respecto de cada trabajador. En consecuencia, frente a la ocurrencia de licencias médicas, despidos, faltas, feriados, u otras situaciones que provoquen la necesidad de contar con un relevo, se deberá proceder a la utilización de una libreta distinta e individual para ese trabajador, debiendo timbrarse en caso de que no se haya hecho en blanco. Respecto del ausente, se deberá dejar constancia del hecho, inutilizando los espacios que corresponda (artículo 4º).
- 6) En relación al período comprendido en el timbraje, es del caso señalar que según la resolución, la libreta debe tener la capacidad para registrar, *a lo menos*, los datos correspondientes a 31 días corridos o a un mes, de donde se sigue, que no existe impedimento para que contenga los datos por un período mayor o que se timbren libretas correspondientes a varios meses.
- 7) En lo referido al registro de las libretas, cuya obligación está establecida en el artículo 4º de la resolución, cabe hacer presente que con fecha 8 de julio del presente año, mediante la Circular N° 105 de este Departamento, se impartieron instrucciones en orden a utilizar el procedimiento de registro contenido en la *Circular N° 133, de 26 de agosto de 1998*, atendido el hecho de que la Resolución N° 611 es complementaria de la Resolución N° 204, de 15 de julio de 1998, para cuya aplicación precisamente se dictó la referida Circular N° 133.
- 8) Por último, es del caso señalar que resulta procedente el timbraje de libretas en blanco, para ser llenada con posterioridad, sea con trabajadores ya contratados o por contratar en el futuro.

122, 4.08.99.**Depto. Fiscalización****Instruye respecto de las gestiones que corresponde realizar ante reconsideración de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad.**

Considerando que para el ejercicio de la facultad contemplada en el artículo 481 del Código del Trabajo, en el sentido de rebajar o dejar sin efecto multas administrativas aplicadas por infracción a la normativa vigente, el empleador debe acreditar regularización íntegra de la o las situaciones que generaron la sanción recurrida como asimismo el hecho que la gran mayoría de las infracciones detectadas en el ámbito referido a higiene y seguridad no admiten prueba documental respecto a la corrección, se ha estimado necesario impartir las instrucciones que a continuación se indican:

I. Reconsideraciones por multas originadas en programas de fiscalización.

En los *programas de fiscalización* referentes al tema *higiene y seguridad* se deberá contemplar revisitas en todos aquellos casos que habiéndose deducido reconsideración de multa, en tiempo y forma, no aparezca de manifiesto la regularización cabal de la situación por tratarse de hechos que sólo admiten constatación ocular. Para ello se deberá esperar el transcurso de 30 días contados desde la última notificación de multa y en esa oportunidad se procederá a entregar las reconsideraciones a uno o dos fiscalizadores según sea el número de las solicitudes, a objeto que procedan a la refiscalización puntual, tendiente a establecer la actual situación de la empresa en cuanto a las infracciones sancionadas. Estas refiscalizaciones generarán una nueva comisión, la cual se incluirá como Otra Comisión, para los efectos estadísticos en el formulario F01.

II. Reconsideraciones por multas originadas en otras fiscalizaciones.

Tratándose de fiscalizaciones que no derivan de programas, las refiscalizaciones serán practicadas por el mismo fiscalizador que sancionó u otro según sea la determinación del Jefe de la Oficina, generando también una nueva Otra Comisión para los mismos efectos señalados precedentemente. Esta gestión se realizará en el más breve tiempo posible.

III. Forma y fondo del Informe de Fiscalización.

El informe de fiscalización que recaiga en una reconsideración de multa administrativa por infracción a normas de higiene y seguridad, cuya única forma de verificar su íntegro cumplimiento pase por una nueva visita ocular, debe referirse in extenso al estado actual de la situación que dio origen a la multa y contener una conclusión en que se señale si existe o no cumplimiento en los términos que se indican en el N° 1 del inciso primero del Art. 481 del Código del Trabajo.

En cuanto a su forma, atendido que se trata de una nueva Otra Comisión, se utilizarán los formularios de Informes de Fiscalización en actual uso, se completarán sus secciones A y B, señalándose en la letra C.- ANTECEDENTES DE LA FISCALIZACION, que se trata de reconsideración de multa administrativa, indicando su número completo y fecha.

Los respectivos jefes de las Unidades Operativas en que recaiga la obligación de informar, respecto de las reconsideraciones que trata la presente circular, deberán adoptar las medidas internas que estimen necesarias con el objeto que esta nueva gestión no implique una alteración sustantiva de las otras que a cada Unidad le corresponde realizar.

124 (extracto),5.08.99.

Depto. Recursos Humanos

Informa derogación de Circular Nº 77, del 2.06.99, de Unidad de Personal y Remuneraciones y comunica nuevas disposiciones al respecto.

2.- Ordenes de Servicio.

6, 7.07.99. (Complementada por Circular Nº 115, de 26.07.99, del Depto. Relaciones Laborales).

Depto. Relaciones Laborales

Establece normas sobre disolución, liquidación y designación de beneficiario y/o liquidador de bienes sindicales.

En el marco de la modernización de la gestión pública impulsada por el Gobierno, la Dirección del Trabajo ha suscrito una serie de compromisos, entre los que se cuenta descentralizar, al menos el cincuenta por ciento, de sus labores operativas dentro del año 1999, motivo por el cual se ha estimado necesario que las Direcciones Regionales asuman las tareas que, actualmente, realiza el Departamento de Relaciones Laborales en materia de disolución, liquidación y designación de beneficiario de las organizaciones sindicales. Para este efecto y con el fin de actualizar y complementar las instrucciones contenidas en la Circular Nº 76, de 16 de octubre de 1984, se entregan los siguientes antecedentes:

TITULO I

CONCEPTOS

DISOLUCION: Es la forma jurídica en que las organizaciones sindicales ponen fin a su existencia legal, en virtud de una resolución judicial o por el solo ministerio de la ley, cuando se ha comprobado la verificación de alguna de las causales legales que dan lugar a su extinción.

LIQUIDACION: Consiste en el procedimiento destinado a concluir en el traspaso forzoso de los bienes que conforman el patrimonio de la organización disuelta a la entidad sindical que indique el estatuto o, subsidiariamente, a la organización sindical que designe el Presidente de la República.

LIQUIDADOR: Persona natural designada por: a) el tribunal que ha declarado disuelta una organización sindical, o b) por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando su disolución ha ocurrido por el solo ministerio de la ley y en los estatutos no se le designa o, c) por el Director del

Trabajo, cuando la disolución ocurre por el solo ministerio de la ley y en los estatutos se otorga facultad para que este Servicio lo nombre. El liquidador se encargará de determinar la cuantía del patrimonio sindical a liquidar y traspasar legalmente todos los créditos y deudas al beneficiario designado.

BENEFICIARIO: Reviste tal calidad una organización sindical dotada de personalidad jurídica vigente al momento que se produzca la disolución de la organización respectiva, sea de base o grado superior, es decir, ya sea un sindicato, una federación, confederación o central sindical.

TITULO II

CAUSALES DE DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

A continuación se señalan diversas causales de disolución de las organizaciones sindicales (Art. 295 del Código del Trabajo):

- **Organizaciones disueltas por el solo ministerio de la ley:** Se encuentran en esta situación aquellas organizaciones que no subsanaron los defectos de constitución o no conformaron sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo respectiva y no reclamaron de ellas ante el Juez de Letras del Trabajo dentro del plazo de 60 días, contados desde su notificación.

Producida la caducidad de la personalidad jurídica de una entidad sindical por la causal señalada precedentemente, se extenderá un certificado en que conste la caducidad de la personalidad jurídica, dándose de baja en los registros sindicales. Copia de dicho certificado se deberá remitir, dentro de los quince días hábiles siguientes al Departamento de Relaciones Laborales.

- **Organizaciones disueltas por sentencia judicial:** Se encuentran en esta situación aquellas organizaciones sindicales declaradas disueltas por el Juez de Letras del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización.

En este caso, las causales que deben tenerse en cuenta para solicitar la disolución son las siguientes:

- El acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, tomado en asamblea extraordinaria.
- Causal estatutaria.
- Incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias (puede ser solicitada por la Dirección del Trabajo o por el empleador).
- Disminución de socios (puede ser solicitada por la Dirección del Trabajo).
- Receso por más de un año (puede ser solicitada por la Dirección del Trabajo).
- Extinción de la empresa en los sindicatos de empresa.

En todos los casos señalados precedentemente la disolución puede ser solicitada, ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, por cualquier socio de la respectiva organización.

Una vez dictada la sentencia de disolución de una organización sindical y comunicada a la Inspección del Trabajo respectiva, se solicitará al Tribunal una certificación que acredite que dicha resolución se encuentra *ejecutoriada*, es decir, que no existen recursos pendientes, y hecho se procederá a anotar en el Registro Sindical Unico correspondiente, con el objeto de dar de baja a la organización declarada disuelta. En un plazo de quince días de comunicada a la Inspección del Trabajo la sentencia de disolución, se deberá remitir una copia de ésta a la Dirección Regional y otra copia de la misma al Departamento de Relaciones Laborales.

TITULO III

A. TRAMITACION ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE AL NOMBRAMIENTO DE LIQUIDADOR Y DESIGNACION DE BENEFICIARIO

Una vez producida la disolución de una organización sindical, ya sea, por sentencia judicial o por el solo ministerio de la ley, deberá la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo, respectiva, establecer la existencia o no de patrimonio sindical a liquidar para determinar en definitiva si se procederá al nombramiento de beneficiario y/o liquidador de bienes.

1. Determinación del patrimonio a liquidar.

La tramitación de este proceso contempla las siguientes etapas:

- Citar al último directorio a quienes se les tomará declaración, levantando acta respecto de los bienes que componen el patrimonio sindical, su estado de conservación (bueno, malo, regular) y su ubicación. En caso de ser necesario se podrá nombrar un tenedor de los bienes. Podrá ser designado en esta calidad uno de los ex directores, quien deberá mantenerlos en custodia hasta el momento en que se practique la entrega material al beneficiario. *Si el último directorio no fue habido se dejará constancia de ello y se proseguirá con el trámite.*
- Verificar la existencia de bienes sindicales teniendo como base los inventarios, presupuestos, balances o cualquier otro antecedente existente en la carpeta de la ex organización.
- Oficiar a la institución bancaria o financiera en que el sindicato hubiere tenido dineros en depósito o a interés, solicitando un informe de su estado, del monto de los dineros depositados y si éstos son rescatables.
- Agotar todas las instancias tendientes a ubicar y recuperar los bienes muebles e inmuebles que pudiese tener la organización o en último caso conseguir la compensación en especie similares o dinero.
- Si, a pesar de lo anterior, de la investigación practicada se determina la existencia de bienes, pero no fuere posible ubicarlos, recuperarlos ni conseguir la compensación de los mismos en especie o dinero, se deberá efectuar la denuncia ante Carabineros de Chile, aunque esta denuncia sea extemporánea. Asimismo, se dejará constancia de tales hechos con el fin de que el beneficiario pueda iniciar las acciones pertinentes ante los Tribunales.

El escaso monto de los bienes pertenecientes a una organización sindical disuelta, no constituye suficiente fundamento para ordenar el archivo de la carpeta sindical, atendido que la Contraloría General de la República ha instruido que basta la existencia de cualquier bien susceptible de ser avaluado en dinero, sin atender a su monto, para que deba efectuarse el trámite de liquidación y designación de beneficiario. Por tanto, en caso de que una organización posea saldo cero, en su cuenta bancaria o de ahorro, corresponde designar un liquidador con el fin que, a través del respectivo decreto que deba promulgarse, se establezca el cierre de la cuenta.

De la investigación que da cuenta el punto anterior, se pueden originar dos situaciones:

- Llegar a determinar que la organización carece de cuenta corriente o de ahorro y de bienes susceptibles de ser avaluados en dinero, por lo que se procederá a emitir un informe a la Dirección Regional para que ésta emita una resolución que dé por terminado el trámite de disolución de la organización, de la cual una copia se enviará a la Inspección del Trabajo para dejar constancia de esta situación en los registros respectivos y otra al Departamento de Relaciones Laborales.
- O, por el contrario, establecer que la organización es poseedora de bienes que liquidar. En este caso se operará de la misma forma, enviando un informe de esta situación a la Dirección Regional, la que procederá entonces a formar el expediente que permita solicitar el decreto o la resolución que designe al beneficiario y/o al liquidador de bienes de acuerdo al procedimiento establecido estatutariamente.

2. Nombramiento de liquidador:

- La sentencia judicial que declara la disolución de una organización sindical, deberá establecer la designación de uno o más liquidadores, siempre que los estatutos de la misma no lo contemple o no determine la forma de designarlo o cuando esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse (Art. 298 del Código del Trabajo).

En esta situación, una vez *ejecutoriada* la sentencia judicial, si el designado es un funcionario dependiente de este Servicio, deberá concurrir a la Secretaría del Tribunal para ser notificado de su cometido, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que tomó conocimiento de su designación.

- Sin embargo, es corriente encontrar resoluciones judiciales que no designan liquidador y en los estatutos correspondientes tampoco existe tal nombramiento, en este caso se deberá actuar de la siguiente forma:
 - Se oficiará al Juzgado del Trabajo que conoció y declaró la disolución de la organización sindical respectiva, pidiendo que se nombre un liquidador de bienes.
 - A la solicitud señalada en el punto precedente se acompañará una nómina de posibles liquidadores.
 - En todo caso, se deberá hacer presente al Tribunal que de acuerdo con las facultades discrecionales, que para este efecto le otorga el artículo 298 del Código del Trabajo, podrá designar a otras personas no contempladas en el listado de funcionarios propuestos.

(Se acompaña modelo de presentación).

- En esta materia, también encontramos aquellos casos en que los propios estatutos de la organización establecen una norma que regula su nombramiento, ya sea a través del Ministerio del Trabajo o de esta Dirección. En ambas situaciones, la Inspección del Trabajo propondrá al funcionario que podría ser designado en dicho cometido, correspondiendo en la primera un nombramiento aprobado por decreto del Ministerio del Trabajo que podrá tramitarse conjuntamente con la designación de organización beneficiaria y en la segunda, un nombramiento aprobado por resolución exenta del Director del Trabajo.

3. Determinación del beneficiario.

En relación con la designación del beneficiario de la organización sindical disuelta, a la Inspección del Trabajo respectiva, Unidad de Relaciones Laborales le corresponderá:

- En los casos en que los estatutos contemplen la designación de beneficiario de los bienes de la organización en liquidación, se verificará su nombre legal y la vigencia de su personalidad jurídica, solicitándose la certificación correspondiente a la Inspección del Trabajo competente.
- En el evento que los estatutos de la organización no individualicen la organización sindical beneficiaria, sino que establezcan una pauta de designación, se deberá verificar si se le ha dado cumplimiento. A vía ejemplar, se señalan algunas situaciones: a) el beneficiario se designará por la asamblea en la última sesión, o b) el beneficiario será designado por el último directorio, c) se entrega la facultad para designar beneficiario al Presidente de la República, otros.
- En relación con normas estatutarias de la naturaleza señalada precedentemente, la Inspección deberá comprobar si se han observado y se requerirán los antecedentes relativos a su nombramiento a fin de incorporarlos al expediente de liquidación, ya sea que se trate de un acta de sesión, nota por la que se comunicó la designación, etc.
- En el caso que no se hubiere dado cumplimiento a la pauta estatutaria sobre designación de beneficiario, se comprobará esta circunstancia revisando el Libro de Actas, se citará al directorio o, en su defecto, a los ex socios que se hubieren podido ubicar, tomándoseles declaración escrita al respecto.

AMBITO DE APLICACION DEL ARTICULO 259, INC. FINAL, DEL CODIGO DEL TRABAJO

En los siguientes casos corresponderá siempre al Presidente de la República la designación de beneficiario de una organización sindical disuelta:

- Cuando los propios estatutos de la organización disuelta le entregan esta facultad;
- Cuando los estatutos omiten una norma expresa de designación de beneficiario;
- Cuando no se ha dado cumplimiento a la pauta de designación establecida en los estatutos y se ha hecho física o legalmente imposible su cumplimiento;

- Cuando ha caducado la personalidad jurídica del beneficiario designado en los estatutos o declarado disuelto por sentencia judicial con anterioridad o simultáneamente a la disolución de la organización sindical benéfica;
- Cuando no es posible acreditar la existencia legal del beneficiario señalado en los estatutos;
- Cuando la norma estatutaria de designación contraviene la ley, por ejemplo, en aquellos casos en que se designa como beneficiario a los socios del sindicato o a una persona jurídica distinta de una organización sindical.

Administrativamente, la determinación de la persona jurídica que puede ser designada beneficiaria, en los términos señalados en el inciso final del artículo 259 del Código del Trabajo, se efectuará en coordinación con la Autoridad de Gobierno Interior que corresponda, teniendo en cuenta la jurisdicción determinada por el domicilio de la organización sindical disuelta. Para estos efectos las Inspecciones del Trabajo propondrán tres organizaciones sindicales, a lo menos.

Se deberán proponer, de preferencia, entidades sindicales de grado superior en el siguiente orden:

- Federación o confederación a la que hubiere estado afiliada la organización sindical.
- Si no estaba afiliada a ninguna organización superior, a la federación o confederación de la rama de la actividad económica más representativa de la región.
- Si no estaba afiliada a federación o confederación y no existe en la región ninguna del sector económico, a la más representativa de la región.

En los oficios que se dirijan al representante de Gobierno y Administración Interior, se hará presente que su respuesta debe ser dirigida a la Dirección Regional del Trabajo que efectúa la coordinación, procurándose que todo este trámite se realice de manera rápida y expedita. (Se acompaña formulario).

TITULO IV

PAUTA DE ORIENTACION RESPECTO DE LOS DOCUMENTOS QUE DEBEN CONFORMAR EL EXPEDIENTE DE NOMBRAMIENTO DE LIQUIDADOR Y/O DESIGNACION DE BENEFICIARIO

La designación de liquidador y/o de beneficiario, cuando correspondiere, será solicitada por la Dirección Regional del Trabajo al Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social. Para este efecto, las Inspecciones del Trabajo deberán acompañar los documentos que se indican a continuación los que servirán de base al decreto exento que deberá dictarse en cada caso:

- Copia de los estatutos de la organización disuelta.
- Copia del certificado de caducidad de la personalidad jurídica extendido por la Inspección del Trabajo o copia autorizada de la sentencia ejecutoriada, según corresponda.

- Certificado de vigencia de la personalidad jurídica y del nombre legal de la entidad beneficiaria.
- Copia del acta de individualización de los bienes a liquidar o del inventario existente en la carpeta sindical de la organización.
- Proposición del funcionario que podría ser investido como liquidador, si procediere.
- Oficios a que hubiere dado origen el trámite de disolución y liquidación.

El expediente conformado en los términos señalados precedentemente deberá remitirse a la Dirección Regional del Trabajo, la que lo ingresará asignándole el rol correspondiente a esta clase de tramitación, número que lo individualizará durante todo el proceso de liquidación y que corresponderá a la numeración interna que en cada caso se determine en la medida que se vaya produciendo.

Los roles se comunicarán, por las Direcciones Regionales, a las Inspecciones para la debida identificación de los expedientes, en caso de requerirse por la respectiva Dirección Regional mayores antecedentes complementarios o trámites inherentes al mismo.

La designación del funcionario liquidador y/o beneficiario de los bienes, se deberá efectuar por decreto exento, cuya dictación se solicitará al señor Ministro del ramo, mediante oficio del Director Regional del Trabajo, dirigido al Secretario Regional del Trabajo y Previsión Social. El oficio contendrá en su parte expositiva el origen de la disolución de la organización sindical respectiva y el fundamento estatutario, legal o judicial que origina el requerimiento de nombramiento de liquidador y/o designación de beneficiario, acompañándose, como antecedente, el expediente de liquidación respectivo. **(Se acompaña modelo de petición).**

En caso que la facultad de nombrar liquidador o designar beneficiario corresponda a este Servicio, se ejercerá por resolución exenta dictada por el Director Regional del Trabajo, respectivo.

Tramitado por la Dirección Regional del Trabajo, el decreto o resolución designando liquidador y/o beneficiario, lo remitirá a la Inspección que corresponda, en triplicado, a fin de que se notifique al funcionario o funcionarios designados en dicha calidad mediante acta que se levantará en tres ejemplares: una, para el liquidador; otra para el archivo de la Inspección y la tercera para ser incluida en el expediente de liquidación que se formará. El trámite de liquidación debe evacuarse dentro del plazo de 45 días corridos, prorrogables previa solicitud fundada a la Dirección Regional del Trabajo, correspondiente.

TITULO V

COMETIDO DEL LIQUIDADOR

Una vez notificado el funcionario designado como liquidador, ya sea, por el Secretario del Tribunal o por el Jefe de la Oficina, según corresponda, deberá proceder de acuerdo con las siguientes instrucciones:

- Citará al directorio del sindicato disuelto y le notificará, por medio de acta, el inicio del proceso de liquidación de los bienes de la organización. Para cumplir con su objetivo, requerirá información respecto de todos los bienes que posea la organización, basándose para ello en los inventarios existentes. De los bienes se dejará constancia en el acta, identificándolos con la mayor claridad y precisión posible. Este documento recibe el nombre de "*acta de manifestación de bienes*". Si el directorio no fuere habido se dejará constancia de ello, prosiguiéndose el trámite.
- Citará al directorio de la organización sindical beneficiaria y le notificará de su designación en dicha calidad, poniendo en su conocimiento los bienes que recibirá de conformidad con el contenido del acta de manifestación de bienes.

En aquellos casos en que sea posible la concurrencia simultánea de los directorios de ambas organizaciones las actas señaladas en el punto anterior podrán refundirse en una sola.

- Oficiará al Banco en el que la organización tenga cuenta de ahorro, a plazo o corriente, haciendo mención del documento que disolvió la organización y del que lo designó en calidad de liquidador de los bienes, solicitando el registro de su firma en reemplazo de las firmas del ex presidente y ex tesorero de la organización disuelta.
- Con respecto a la entrega de los libros de la organización disuelta (registro de socios, libro de actas, correspondencia, contabilidad, etc.) serán entregados por el liquidador al Jefe de la Oficina respectiva, para ser mantenidos en ella por un plazo de dos años.
- El liquidador retirará los timbres sindicales los inutilizará y levantará acta de destrucción de ellos, la que pasará a formar parte del expediente de liquidación.

Ahora bien, determinado el patrimonio a liquidar, pueden darse las siguientes situaciones:

- a) Créditos a cobrar:** Se traspasan a la organización sindical beneficiaria en el estado en que se encuentran, correspondiendo a dicha organización su cobro y percepción directamente. En el acta de entrega deberá dejarse constancia que corresponderá a esta entidad notificar al deudor del traspaso del crédito.
- b) Pago de deudas:** El liquidador procederá a su pago siempre que se presenten facturas o cuentas legalmente extendidas, visadas por el ex presidente y el ex tesorero del sindicato disuelto, que correspondan a gastos debidamente contemplados y aprobados en el presupuesto de la organización fenecida o aprobados por la asamblea sindical, en el caso de que se trate de gastos correspondientes a actividades financiadas por cuotas extraordinarias (artículo 260 del Código del Trabajo). Sólo se pagarán las deudas vencidas o por vencer durante el tiempo en que se lleve a efecto la liquidación. Las que venzan con posterioridad a dicha época serán de cargo del beneficiario. En el acta que se levante, se dejará constancia que el liquidador ha notificado a los acreedores del traspaso de las deudas pendientes a la entidad beneficiaria.

En caso que para pagar las deudas sea necesario obtener un talonario de cheques, tratándose de sindicatos con cuenta corriente, el impuesto respectivo es retenido por el Banco.

- c) Dineros en cuenta corriente, a plazo o de ahorro:** Salvo el impuesto que afecta al giro de cheques, señalado en la letra anterior, los depósitos y retiros efectuados en cuentas corrientes, a plazo o de ahorro, no se hallan gravados con impuestos.

Se entregan por medio de letra bancaria cruzada o cheque nominativo y cruzado a nombre de la organización beneficiaria, dejándose constancia de dicho documento en el acta de entrega. Fotocopia de este documento se adjuntará al expediente de liquidación.

Si el liquidador lo estimare procedente podrá –como opción al párrafo anterior– depositar directa y personalmente los fondos de la organización en liquidación en la cuenta del beneficiario.

- d) Instrumentos financieros y documentos que contengan una operación de crédito de dinero:** Los documentos de esta naturaleza están sujetos a un impuesto del 0,2% sobre su monto, por cada mes o fracción de mes que medie entre su emisión y la fecha de vencimiento, con un máximo de 2,4% (Art. 1º Nº 3 de la Ley de Timbres y Estampillas). Este impuesto se devenga al momento de emitirse, girarse o suscribirse el documento, y su posterior traspaso, endoso, cesión o cobro no se encuentra gravado por la ley.

Su traspaso se hace mediante endoso por el ex presidente y el ex tesorero del sindicato disuelto, entregándose bajo acta al beneficiario. El liquidador procurará que estos documentos queden depositados en la cuenta bancaria del beneficiario, de tal modo que en ninguna circunstancia puedan ser cobrados por caja.

El criterio señalado en este último párrafo se aplicará, también, para el traspaso de dineros a que se refiere la letra c).

- e) Pago de remuneraciones:** El liquidador pagará las remuneraciones sólo en aquellos casos en que se acredite debidamente la relación contractual de carácter laboral entre el sindicato en liquidación y la persona que reclama dicho beneficio.
- f) Pago de honorarios a profesionales:** Se cancelarán dejándose constancia que no se ha efectuado la retención del impuesto, el que deberá ser enterado en arcas fiscales directamente por el profesional.
- g) Bienes muebles:** Se entregan mediante acta suscrita por los directores sindicales de la organización beneficiaria, los ex directores del sindicato disuelto, en caso de que hallan sido habidos y participado en la liquidación y el liquidador. Estos bienes se traspasan en el estado en que se encuentran, previa confrontación con los inventarios existentes.
- h) Venta de vehículos:** Se puede efectuar directamente por el liquidador, mediante documento suscrito ante Notario, donde se dejará expresamente establecido el precio de venta y la obligación del comprador de efectuar las inscripciones pertinentes en el Registro de Inscripción de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificaciones.

La venta de vehículos usados está gravada con el impuesto del 0,5% establecido en el artículo 41 de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, Decreto Ley Nº 825, de 1974. Este impuesto se aplica también en el caso que la venta se efectúe por subasta pública.

- i) Bienes raíces:** Se solicitará la escritura del bien raíz al directorio de la organización sindical disuelta, en caso de no constar en la documentación existente en la Dirección o en la misma organización. En caso de no ubicarse dicha escritura, se solicitará copia a la Notaría en la cual se llevó a afecto la compra de la propiedad, o al Conservador de Bienes Raíces que corresponda.

La asignación del bien raíz a la organización sindical respectiva se efectúa mediante escritura pública de traspaso, la que deberá ser firmada por el liquidador a nombre y en representación del sindicato disuelto.

Los gastos notariales se pagarán con los fondos del sindicato disuelto. En caso de no existir los fondos disponibles, el liquidador podrá enajenar por venta directa algún bien mueble para solventar dichos gastos. Los comprobantes que acrediten los valores recibidos y los desembolsos efectuados se deberán acompañar al expediente de liquidación.

El acto de entrega del bien raíz se materializa a través del otorgamiento de la escritura pública de asignación a los representantes legales de la institución beneficiaria, dejándose constancia en acta, debidamente firmada por las partes actuantes, donde se hará presente la circunstancia de que la inscripción en el Conservador de Bienes Raíces, acto jurídico mediante el cual el beneficiario adquirirá el dominio, se efectúe a la brevedad.

- j) Cuentas bancarias:** El cierre de las cuentas bancarias debe efectuarse como último trámite de la liquidación con el objeto de permitir al liquidador efectuar los pagos en que hubiere incurrido durante la liquidación del patrimonio sindical.

El Banco deberá otorgar un certificado de cierre de la cuenta, el que se incorporará al expediente de liquidación.

La venta de bienes muebles por los liquidadores procede solamente en aquellos casos en que no existan fondos sindicales o no fuere posible obtenerlos del beneficiario, para solventar gastos o pagos que el liquidador deba efectuar impostergablemente.

EXPEDIENTE DE LIQUIDACION: Cumplido su cometido, el liquidador redactará un informe, en duplicado, en que consten todas sus gestiones, en orden cronológico, formando un expediente que debe contener, a lo menos, la siguiente documentación:

- Documento que declaró disuelta la organización (sentencia judicial o certificado de caducidad).
- Documento que lo designó como liquidador (sentencia judicial, decreto exento o resolución exenta).
- Acta de notificación de la designación como liquidador.
- Acta de manifestación de bienes.
- Oficios al Banco en donde la organización disuelta mantenía su cuenta corriente o de ahorro.
- Copias de los oficios de las citaciones practicadas.
- Último inventario de los bienes sindicales (muebles e inmuebles).
- Escrituras notariales.

- Certificados otorgados por el Banco (saldos, cartolas, cancelación de la cuenta).
- Acta de entrega de bienes a la institución beneficiaria, debidamente especificados y con la individualización de las partes actuantes.
- Certificado de custodia de los libros y documentación de la organización por la Inspección del Trabajo.
- Actas de destrucción (timbres de la organización disuelta).
- Toda otra documentación emanada de la liquidación que sirva para aclarar o establecer cualquier trámite de la misma.

La Inspección del Trabajo respectiva, remitirá a la Dirección Regional del Trabajo, que corresponda, el expediente entregado por el liquidador con una carátula que indique lo siguiente:

- Número y fecha del documento que dispuso la liquidación.
- Nombre completo y cargo del funcionario designado como liquidador.
- Fecha de iniciación y término de la liquidación.
- Número de fojas que forman el expediente y de los libros, escrituras o títulos que forman parte de él.
- Número de oficios a que dio lugar la liquidación.

TITULO VI

TRAMITE DE APROBACION DE LA LIQUIDACION

Terminada la liquidación, se remitirá el expediente respectivo a la Dirección Regional del Trabajo, en un solo ejemplar, para los efectos de su revisión y aprobación, trámites que se llevarán a efecto de conformidad con la siguiente pauta:

- Comprobación de que la liquidación de bienes se haya efectuado dentro del plazo administrativo de 45 días corridos, o dentro de las prórrogas otorgadas.
- Verificación de las prórrogas requeridas, en cuanto hayan sido solicitadas con la debida oportunidad, con expresión del hecho o circunstancia que las origina y evacuada la liquidación dentro del plazo adicional por ellas otorgado.
- Si la documentación y actas acompañadas han sido suscritas por quien corresponda.
- Si existe la debida concordancia entre el "acta de manifestación de bienes" y la determinación del patrimonio a liquidar que había efectuado la Inspección del Trabajo, y entre estos documentos y las actas parciales o totales de "entrega de bienes" efectuadas por el liquidador, en otras palabras, si existe la debida correspondencia entre el patrimonio a liquidar y el patrimonio efectivamente entregado al beneficiario.
- Si el liquidador se ha atendido en su cometido a las instrucciones vigentes en la materia.
- Si se adoptaron, de ser procedentes, las medidas necesarias de resguardo del patrimonio en liquidación, para los efectos de su entrega íntegra y oportuna al beneficiario.

- La liquidación se aprobará mediante resolución del Director Regional del Trabajo, respectivo, dictada en uso de las facultades que le ha delegado la autoridad superior del Servicio, mediante la dictación de la resolución respectiva. Una vez dictada la resolución de aprobación de la liquidación se remitirá a la Inspección del Trabajo que corresponda, en donde se archivará conjuntamente con el expediente de nombramiento de liquidador y/o designación de beneficiario y el expediente de liquidación, en la carpeta sindical de la organización respectiva. En el caso que el nombramiento de liquidador hubiere tenido su origen en una sentencia judicial, se remitirá una copia de la resolución al Tribunal en donde se dispuso dicho nombramiento.

En los dos casos anteriores se procederá, finalmente, a enviar la carpeta sindical, con todos sus antecedentes, al Archivo General, previa constancia de este trámite final en el Registro Sindical Unico, Departamento de Relaciones Laborales.

TITULO VII

DESIGNACION DE LIQUIDADORES QUE NO TIENEN LA CALIDAD DE FUNCIONARIOS DEPENDIENTES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo carece de competencia para supervisar la gestión de aquellos liquidadores, designados por el Tribunal, que no tienen la calidad de funcionarios de su dependencia, correspondiendo, en consecuencia, dicha facultad al Tribunal que procedió a la designación.

Sin embargo, en el caso que las personas designadas soliciten orientación para llevar a cabo este procedimiento, la Inspección respectiva, les deberá proporcionar las facilidades necesarias, conforme con el procedimiento instruido en el cuerpo de este documento.

Para poner término al trámite de liquidación se solicitará al liquidador copia de su informe la que previa revisión servirá de base a la resolución final de aprobación de la liquidación.

TITULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES

Los oficios y demás documentos a que dé origen el trámite de liquidaciones de bienes sindicales, serán numerados y firmados por el liquidador contando, en esta materia, cada expediente de liquidación con su propia numeración de oficios y citaciones, en forma independiente de la Oficina de Partes correspondiente a la dependencia a que se encuentra asignado el liquidador.

De igual modo, los oficios que las Inspecciones o Departamentos dependientes de esta Dirección deban evacuar con relación a alguna liquidación de bienes sindicales, deben dirigirse directamente al funcionario liquidador.

Las presentes instrucciones comenzarán a regir a contar del *1º de septiembre de 1999* y reemplazarán a las contenidas en la Circular N° 76, de 16 de octubre de 1984, y tendrán el carácter

de permanentes en la regulación del proceso a que da origen la liquidación de los patrimonios sindicales y designación de entidad beneficiaria y/o liquidador de bienes de los mismos.

Durante el mes de julio y la primera quincena de agosto, los Directores Regionales o quienes ellos designen, deberán dar a conocer a los funcionarios involucrados en el proceso de disolución y liquidación de organizaciones sindicales, el procedimiento y las exigencias que de él se deriven.

Todas las consultas que surjan de la presente orden de servicio, deberán formularse, por correo electrónico a más tardar el 10 de agosto de 1999, de manera de emitir instrucciones complementarias, si fuere necesario.

Desde la entrada en vigencia y hasta el 31 de diciembre de 1999, habrá apoyo técnico, vía telefónica.

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO N° 1

**DESIGNA LIQUIDADOR DE BIENES SINDICALES
AL FUNCIONARIO QUE INDICA.**

RESOLUCION N° _____ /

_____ (CIUDAD) _____, _____ (FECHA) _____

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

1.- Que, la personalidad jurídica del " _____ (SINDICATO DE TRABAJADORES O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE) _____ ", otorgada por el hecho de depositar sus estatutos y acta de constitución en la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, el día _____ de _____ de _____, caducó por el solo ministerio de la ley al incurrir dicha organización en la situación de caducidad contemplada en el artículo _____ (fs. _____).

(EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA ORGANIZACION OBTUVO SU PERSONALIDAD JURIDICA POR DECRETO SE INDICARA ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS PARRAFOS PERTINENTES).

2.- Lo dispuesto en el artículo _____ de los estatutos de dicho sindicato (asociación), que en su parte pertinente señala: Ejemplo: "Si se disolviere el sindicato (asociación), sus fondos, bienes y útiles pasará a poder del " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____ ".

El liquidador será nombrado por la Dirección del Trabajo. (fs. _____)".

3.- El expediente de liquidación Rol: _____, relativo a la entidad disuelta;

4.- Y, lo dispuesto en el artículo 5º letra f) del D.F.L. N° 2, de 1967 y Resolución N° _____ de la Dirección del Trabajo.

RESUELVO:

1.- Designase liquidador de los bienes del " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) DE _____ ", a don(a) _____ Fiscalizador(a) dependiente de la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____.

2.- El funcionario designado para efectuar la comisión encomendada quedará sujeto a la tuición de la Dirección Regional del Trabajo de _____ (REGION) _____, a quien deberá rendir cuenta de ella.

ANOTESE, NOTIFIQUESE Y REGISTRESE

.....
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
.....

...../.....
Distribución:
- I.P.T. o I.C.T. _____ (REGION DE) _____ (2)
- D.R.T. _____ (REGION DE)
- Carpeta Sind. N° _____
- Of. de partes
- Exp. Liq. Rol: _____

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO Nº 2

ORD. Nº _____ /

ANT. : Expediente de Liquidación Rol:

MAT. : SOLICITA DICTACION DE DECRETO QUE DESIGNA LIQUIDADOR DE BIENES DEL _____ (SINDICATO DE EMPRESA O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____, DISUELTO(A) PARA SER ENTREGADOS A ORGANIZACION BENEFICIARIA.

(CIUDAD) _____, (FECHA) _____

DE : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO _____ (REGION) _____
A : SR. SECRETARIO MINISTERIAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL _____ (REGION DE) _____

- 1.- La personalidad jurídica del " _____ (SINDICATO DE EMPRESA O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____"; obtenida el ____ de _____ de _____, por el solo hecho de haber depositado copia de sus estatutos y acta de constitución en la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, **(EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA ORGANIZACION OBTUVO SU PERSONALIDAD JURIDICA POR DECRETO SE INDICARA ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS PARRAFOS PERTINENTES)**, caducó por el solo ministerio de la ley, en virtud de lo que dispone el artículo _____ (fs. _____).
- 2.- En lo relativo al destino de los bienes y al procedimiento de liquidación, el artículo _____ de sus estatutos, prescribe: (EJEMPLO: "Si se disolviera el sindicato, sus fondos, bienes y útiles pasarán a poder de la _____ ("CONFEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES _____"), inscrito en R.S.U. _____ de la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____ (fs. _____).")
- 3.- En consecuencia, resulta procedente elevar los antecedentes a conocimiento de US., solicitando la dictación de un decreto para el solo efecto de nombrar liquidador de los bienes del ex – " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE) _____", con el objeto de que haga entrega de ellos a la (EJEM: "CONFEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES _____"), con personalidad jurídica vigente obtenida por el solo hecho de depósito del acta de constitución y estatutos con fecha _____ de _____ de _____ en la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, según se acredita en Certificado Nº _____, de fecha _____ de _____ de _____, de la misma Inspección. (fs. _____). **(EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA ORGANIZACION OBTUVO SU PERSONALIDAD JURIDICA POR DECRETO SE INDICARA ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS PARRAFOS PERTINENTES)**.
- 4.- En atención a lo precedentemente expuesto, me permito proponer como liquidador a don(a) _____, Fiscalizador(a) dependiente de la **Inspección** _____ (PROVINCIAL Y COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____.
- 5.- Conforme a instrucciones impartidas en esta materia por la Contraloría General de la República, adjunto remito expediente de liquidación Rol: _____, que consta de fs.

Saluda atentamente a US.,

.....
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
.....

-/.....
Distribución:
- Sr. SEREMI del T. y P.S.....
 - D.R.T.
 - Carpeta Sind. Nº.....(disuelto)
 - Carpeta Sind. Nº.....(beneficiario)
 - Of. de Partes
 - Exp. Liq. Rol:.....

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO Nº 3

ORD. Nº _____ /

ANT.: Expediente de Liquidación Rol:

MAT.: SOLICITA DICTACION DE DECRETO QUE
DESIGNE BENEFICIARIO Y LIQUIDADOR
DE BIENES DEL EX - _____ (SINDICATO O
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____,
QUE INDICA.

(CIUDAD) _____, _____ (FECHA) _____

DE : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO _____ (REGION) _____

A : SR. SECRETARIO MINISTERIAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
_____ (REGION) _____

- 1.- La personalidad jurídica del " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____ obtenida el ____ de _____ de _____, por el solo hecho de haber depositado copia de sus estatutos y acta de constitución en la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, caducó por el solo ministerio de la ley, en virtud de lo que dispone el artículo _____ (fs. _____).
(EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA ORGANIZACION OBTUVO SU PERSONALIDAD JURIDICA POR DECRETO SE INDICARA ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS PARRAFOS PERTINENTES).
- 2.- En lo relativo al destino de los bienes y al procedimiento de liquidación, el artículo _____ de sus estatutos, prescribe: Ejem: "Si se disolviere el sindicato(la asociación), sus fondos, bienes y útiles pasarán a poder del sindicato(la asociación) que determine S.E. el Presidente de la República". (fs. _____)".
- 3.- En virtud de lo expuesto y de conformidad a la norma estatutaria transcrita, procede elevar los antecedentes a conocimiento de US., solicitando la dictación de un decreto que designe beneficiario y liquidador de los bienes de la mencionada organización, permitiéndome sugerir como beneficiario al " _____ (FEDERACION O CONFEDERACION) _____" con personalidad jurídica vigente, obtenida por el solo hecho del depósito del acta de constitución y estatutos con fecha _____ de _____ de _____, en la **Inspección** _____ (PROVINCIAL Y COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, donde quedó inscrito en el Registro Sindical Unico o Registro Asociación de Funcionarios bajo el Nº _____ (fs. _____)
(EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA ORGANIZACION OBTUVO SU PERSONALIDAD JURIDICA POR DECRETO SE INDICARA ESTA CIRCUNSTANCIA EN LOS PARRAFOS PERTINENTES).
- 4.- Como liquidador del patrimonio sindical, me permito proponer al funcionario(a) don(a) _____, Fiscalizador(a) dependiente de la **Inspección** _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____.
- 5.- Conforme a instrucciones impartidas sobre esta materia por la Contraloría General de la República, adjunto remito expediente de liquidación Rol: _____, que consta de _____ fs.

Saluda atentamente a US.,

.....
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
.....

.... /

Distribución:

- Sr. SEREMI del T. y P.S. de
- D.R.T. de
- Carpeta Sind. Nº..... (disuelto)
- Carpeta Sind. Nº..... (beneficiario)
- Of. de Partes
- Exp. Liq. Rol:.....

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO Nº 4

ORD. Nº _____ /

ANT.: - Orden de Servicio Nº 6, de fecha 7.07.1999, del Depto. Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.
- Art. Nº259, inciso final del Código del Trabajo.

MAT.: SOLICITA DESIGNACION BENEFICIARIO DE BIENES EX – _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____, QUE INDICA.

(CIUDAD) _____, (FECHA) _____

DE : INSPECTOR _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____.

A : SR. _____ (INTENDENTE REGIONAL O GOBERNADOR PROVINCIAL DE) _____.

En consideración a que la personalidad jurídica del " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____", R.S.U. _____, caducó por el solo ministerio de la ley de acuerdo a lo dispuesto en el artículo (223 inciso tercero del Código del Trabajo o artículo 10 de la Ley Nº 19.296), solicito a Ud. tenga a bien designar a su organización beneficiaria conforme a lo dispuesto en el artículo (259 inciso final del Código del Trabajo o artículo 42 de la Ley Nº 19.296), que faculta a S.E. el Presidente de la República para hacerlo.

Para tal efecto, se proponen a las siguientes entidades con personalidad jurídica vigente:

- 1.- "FEDERACION _____ (CONFEDERACION) _____", R.S.U. _____
- 2.- "FEDERACION _____ (CONFEDERACION) _____", R.S.U. _____
- 3.- "FEDERACION _____ (CONFEDERACION) _____", R.S.U. _____

Agradeceré a Ud. se sirva ordenar se informe a la DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO DE su decisión al respecto, a objeto de continuar la tramitación de liquidación del patrimonio social de la organización disuelta.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

FORMULARIO Nº 5

Solicita designación de liquidador de bienes de organización sindical que indica.

S.J.L.

..... Director Regional del Trabajo, región, respetuosamente expone:

Con fecha, se dictó sentencia en la causa rol, sobre disolución del ".....", (RSU Nº o RAF Nº). En la citada resolución judicial no fue designado el liquidador de los bienes de la organización sindical disuelta y en los estatutos no existe tal nombramiento, por lo que solicito a US., tenga a bien proceder a designar al funcionario que deberá efectuar dicho trámite.

Se sugiere designar en la calidad señalada a alguna de las personas que se individualizan a continuación, todos funcionarios dependientes de esta Dirección Regional del Trabajo:

-
-
-

Se hace presente que de acuerdo con las facultades que le otorga el artículo (298 del Código del Trabajo o 68 de la Ley Nº 19.296), US se encuentra en situación de designar como liquidador a otras personas no contempladas en el listado de funcionarios propuestos.

Por tanto,

A US., ruego acceder a lo solicitado.

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO N° 6

**DA POR TERMINADA LA FORMACION DEL
EXPEDIENTE DE DISOLUCION DEL EX –**
" _____
(SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS)
DE _____
_____".

RESOLUCION N° _____ /

_____ (CIUDAD) _____, _____ (FECHA)

VISTO:

1.- Que, la personalidad jurídica del ex – " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE) _____, fue cancelada por el solo ministerio de la ley, al no haber cumplido con las observaciones formuladas a _____ (SUS ESTATUTOS O CONSTITUCION Y ESTATUTO) _____, de acuerdo con las disposiciones del artículo _____ (223. INCISO 3º DEL CODIGO DEL TRABAJO O 10 DE LA LEY N° 19.296. DE 1994) _____;

2.- Los antecedentes reunidos por efecto de la formación del expediente de disolución, los cuales fueron remitidos por Oficio(s) Ordinario(s) N° _____, de fecha _____ de _____ de _____ de la Inspección _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____;

3.- El acta de comparecencia y manifestación de bienes de fecha _____ de _____ de _____ y lo certificado por el Inspector(a) _____ (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, don(a) _____, documentos mediante los cuales se estableció que el sindicato no poseía bienes;

Y TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto en los artículos 1º letra d); 5º letras a), f), y p); del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Código del Trabajo; artículos 295 y siguientes, Orden de Servicio N° 6, de 7 de julio de 1999, de la Dirección del Trabajo; Resolución exenta N° _____, de _____ de _____ de _____, de la Dirección del Trabajo; y Resolución exenta N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

1.- Dése por terminada la formación del expediente de disolución del " _____ (SINDICATO O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____", R.S.U. o R.A.F. N° _____, cuya personalidad jurídica caducó por el solo ministerio de la ley, quedando comprendido en el apercibimiento establecido en el artículo _____ (223. INCISO 3º DEL CODIGO DEL TRABAJO O 10 DE LA LEY N°19.296. DE 1994) _____, por no existir bienes susceptibles de liquidar;

2.- Archívese definitivamente todos los antecedentes acumulados que derivan de la organización sindical en comento.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE
POR ORDEN DEL DIRECTOR

.....
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
.....

-/.....
Distribución:
- I.P.T. o I.C.T. de _____ (2)
- D.R.T. de _____
- Carpeta Sind. N° _____
- Of. de Partes
- Exp. Liq. Rol: _____

DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE _____
INSPECCION DE _____
K

FORMULARIO N° 7

DA POR TERMINADA Y APRUEBA LIQUIDACION DE BIENES DEL " (SINDICATO DE TRABAJADORES O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____".

RESOLUCION N° _____ /

_____ (CIUDAD) _____, _____ (FECHA)

VISTO:

1.- La sentencia emanada del _____ Juzgado Laboral de _____, de fecha ____ de ____ de _____, mediante la cual se declaró disuelto y canceló la personalidad jurídica (DEL o DE LA) " (SINDICATO DE TRABAJADORES O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____", en virtud de lo que dispone el artículo 295 letra a) del Código del Trabajo;

2.- El Decreto N° ____ de ____ de _____ de _____, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que designa organización beneficiaria al " (FEDERACION O CONFEDERACION BENEFICIARIA) _____";

3.- Lo señalado en la parte resolutive de la sentencia ya aludida, que nombra liquidador de los bienes a _____ (NOMBRE LIQUIDADOR(A)) _____ o a un funcionario de su dependencia;

4.- La resolución N° ____, de ____ de _____ de _____, de la Inspección (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, mediante la cual se designa liquidador de los bienes a _____ (NOMBRE FISCALIZADOR(A)) _____, fiscalizador(a), dependiente de la Inspección (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____;

5.- El Oficio N° ____, de ____ de _____ de _____, de la Inspección (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, por el cual se remitieron los antecedentes que componen el expediente e informe final de liquidación del sindicato fenecido;

Y TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto en los artículos 1° letra d); 5° letras a), f) y p) y 10 letra a) del D.F.L. N° 2 de 1967; Código del Trabajo; Circular N° 76, de 1984, de la Dirección del Trabajo; Resolución exenta N° 1.066 de la Dirección del Trabajo, y Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

1.- Dése por terminada y apruébase la liquidación del patrimonio social existente a la fecha de disolución del " (SINDICATO DE TRABAJADORES O ASOCIACION DE FUNCIONARIOS) _____", R.S.U. o R.A.F. _____, cuya personalidad jurídica caducó por sentencia dictada por el Sexto Juzgado Laboral de Santiago, en virtud de lo que dispone el artículo 295 letra a) del Código del Trabajo, efectuada por _____ (NOMBRE LIQUIDADOR(A)) _____, dependiente de la Inspección (PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO DE) _____, y por haberse entregado el patrimonio social a " (FEDERACION O CONFEDERACION BENEFICIARIA) _____", institución beneficiaria designada por Decreto N° ____, de ____ de _____ de _____, del Ministerio del Trabajo y Previsión del Trabajo.

2.- Comuníquese esta resolución al _____ Juzgado Laboral de _____, en la causa Rol: _____, sobre disolución del sindicato antes citado.

3.- Dése de baja la documentación relativa al sindicato disuelto.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE
POR ORDEN DEL DIRECTOR

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

Distribución:
- I.P.T. o I.C.T. _____ (2)
- D.R.T. _____
- Carpeta R.S.U. o R.A.F. _____
- Of. de Partes _____
- Exp. Liq. Rol: _____

7, 16.07.99.

Depto. Relaciones Laborales

Imparte instrucciones con relación a la información concerniente a organizaciones sindicales que debe ser entregada por las Inspecciones del Trabajo ante el requerimiento de terceros.

Frente a diversas presentaciones efectuadas por usuarios externos de la Dirección del Trabajo, en las cuales solicitan les sea entregada información concerniente a las organizaciones sindicales, debemos señalar que, en virtud de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa de este Servicio existente sobre la materia, ante un requerimiento de este tipo se deben distinguir dos situaciones:

- a) Aquellas actuaciones respecto de las cuales la ley impone a los propios sindicatos el deber de informar a terceros su ocurrencia, y
- b) Aquellas otras respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones.

En el primer caso, cuando por disposición de la ley corresponde a la respectiva organización sindical, el deber de comunicar o informar, no procede que este Servicio proporcione supletoriamente la información requerida. En tal caso, se hará presente al solicitante que deberá requerirse directamente al sindicato de que se trate. En esta situación se encuentran entre otras, la obligación de la organización sindical de comunicar, por escrito a la administración de la empresa:

- La celebración de la asamblea de constitución de la organización sindical.
- La nómina del directorio electo.
- La fecha de elección del directorio, cada vez que se realice.
- La fecha de elección del delegado sindical.
- El nombre del integrante del comité paritario de higiene y seguridad que gozará de fuero.

En relación con las actuaciones respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones que regulen el modo como debe entregarse la información y cuál es el órgano competente para ello, los Servicios del Trabajo sólo pueden entregar aquella información que efectivamente les conste y que se limite a datos objetivos que no afecten la autonomía sindical ni impliquen la restricción del derecho de sindicación, tales como:

- Calidad de dirigente sindical de determinado trabajador.
- Fecha desde cuando se sirve algún cargo sindical.
- Fecha en que se realizó determinada votación.
- Informar respecto de si alguna votación se efectuó frente a un ministro de fe.
- Nombre del ministro de fe actuante en alguna votación en particular.

En ningún caso se entregará aquella información que diga referencia a datos personales de los dirigentes ni afiliados, ni antecedentes relativos al funcionamiento de la organización, tales como:

- Actas de asamblea.
- Listado de socios.

- Antecedentes personales o laborales de socios con el fin de determinar quienes podrían llegar a ser dirigentes.
- Datos de la organización que amedrenten a los trabajadores para continuar como socios o afiliarse a ella (Ej.: antecedentes de carácter contable).

3.- Resoluciones.

748, 14.07.99.

Depto. Relaciones Laborales

Crea Unidades de Relaciones Laborales en las Inspecciones del Trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en el artículo 5° letras a) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Lo señalado en la Resolución exenta N° 871, de 30 de junio de 1997, que refunde los Departamentos de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales y la Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios.

La Resolución exenta N° 707, de fecha 2 de julio de 1999, que crea las Coordinaciones Regionales.

La Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, el Departamento de Relaciones Laborales tiene como misión el contribuir al desarrollo de una nueva cultura de la relación laboral moderna y equitativa, tendiente a generar un sistema que privilegie la cooperación, los acuerdos y las alianzas entre los actores.
2. Que, las labores operativas correspondientes a los ex Departamentos de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales y ex Oficina Técnica a Usuarios deben ser refundidas y asumidas en las Inspecciones del Trabajo.

Resuelvo:

1. Créanse en las Inspecciones del Trabajo del país las Unidades de Relaciones Laborales a contar de esta fecha, las que tendrán como funciones, entre otras, la operatividad del Departamento de Relaciones Laborales donde se incluyen las labores operativas de los ex Departamentos de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales, y la ex Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios.

2. Nómbrase como encargado de Unidad a la persona que actualmente esté cumpliendo la función de encargado de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. En los casos en que existan encargados diferentes por materias, corresponderá al Director Regional y al Jefe de Oficina decidir su nombramiento, a partir de la definición el perfil del encargado, las funciones a su cargo y la carga de trabajo de la respectiva Inspección.

749 (exenta), 14.07.99.

Depto. Relaciones Laborales

Complementa Resolución exenta N° 101, de 25 de marzo de 1985 en el sentido que indica.

Visto:

Lo establecido en los artículos: 1º, letra d); 5º, letras a), d), f) k) y p); del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Orden de Servicio N° 6, de 7 de julio de 1999, emanada del Departamento de Relaciones Laborales, Resolución exenta N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República y Resolución exenta N° 101, de 1985, de la Dirección del Trabajo, y

Teniendo presente:

- 1) Que el Director del Trabajo cuenta con facultades resolutivas que le permiten dictar instrucciones encaminadas a agilizar y hacer más eficiente la administración del Servicio, en beneficio de los usuarios;
- 2) Que en el marco de la modernización de la gestión pública, impulsada por el Supremo Gobierno, la Dirección del Trabajo ha adquirido el compromiso de descentralizar durante el año 1999, al menos, el cincuenta por ciento de sus labores operativas, entre las que se cuenta todos aquellos trámites destinados a liquidar el patrimonio social de las organizaciones sindicales declaradas disueltas, ya sea, por el solo ministerio de la ley o por un tribunal competente, y la designación de sus beneficiarios, cuando corresponda;

Resuelvo:

Complementase la Resolución N° 101, de 25 de marzo de 1985, del Departamento Administrativo, Unidad del Personal, de la Dirección del Trabajo, en el siguiente sentido:

Facúltase a los Directores Regionales para designar liquidadores de bienes sindicales, cuando los estatutos pertinentes otorguen esta facultad al Director del Trabajo, y para dar por terminada la formación del expediente de disolución de la organización sindical de que se trate ordenando el archivo definitivo de los antecedentes acumulados que deriven de la misma.

La facultad anterior será ejercida mediante una resolución exenta dictada y suscrita "por orden del Director".

Con el objeto de facilitar la consulta de la Resolución exenta N° 101, de 1985, a que alude la presente resolución, ofrecemos a continuación el texto actualizado de la misma.

101, 25.03.85.

Depto. Administrativo

Autoriza a funcionarios que indica para dictar resoluciones exentas y documentos que se señalan.

Teniendo presente:

La conveniencia de descentralizar las funciones administrativas del Servicio y las facultades resolutorias en el mismo, con el objeto de agilizar y hacer más eficiente su funcionamiento.

La necesidad de hacer efectivamente operable en la Dirección del Trabajo las disposiciones sobre regionalización vigente en el país.

Vistos:

Lo establecido en el Decreto Supremo N° 60, del 18 de agosto de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo establecido en el artículo 20, números 5 y 7 inciso 2° del Decreto Ley N° 575, de 1974.

Lo dispuesto por la Resolución N° 1.050, de 31 de julio de 1980, de la Contraloría General de la República.

Lo establecido en el artículo 76, del Decreto Ley N° 2.756, de 3 de julio de 1979 y el artículo 80 del Decreto Ley N° 2.758, de 6 de julio de 1979, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las facultades que me confiere el artículo 5° letras d) y f) y lo establecido en los artículos 18 y 20 del D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo:

Resuelvo:

I.- Autorízase: a los funcionarios que tienen asignadas las funciones de Director Regional del Trabajo, para dictar resoluciones y/o documentos que a continuación se indican:

1.- Resoluciones:

- a) Que conceden permiso con goce de remuneraciones de acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del artículo 91, del D.F.L. N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo.
- b) Que conceden feriados conforme a lo establecido en los artículos 88 y 89 del D.F.L. N° 338, Estatuto Administrativo.
- c) Que reconocen el derecho a percibir asignación familiar, conforme a lo establecido en el D.F.L. N° 150, de 27 de agosto de 1981, de la Subsecretaría de Previsión Social.
- d) Que conceden licencias conforme a lo establecido en los artículos 93, 94 y 96 del D.F.L. N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo.

- e) Que designan en cometido a funcionarios de su dependencia, dentro de su respectivo territorio.
- f) Que disponen la entrega y recepción de las Inspecciones Provinciales y/o Comunes del Trabajo, ubicadas en la respectiva región, conforme a lo establecido en el Oficio-Circular N° 60, del 30 de septiembre de 1970, de esta Repartición.
- g) Que invisten en calidad de fiscalizadores, a los funcionarios del Servicio, que se desempeñan en la región.
- h) Que invisten en calidad de ministro de fe, a los funcionarios del Servicio o de la Administración del Estado. (*)
- i) Que dan de alta y baja bienes muebles inventariables.
- j) Que conceden subsidios de cesantía a ex-funcionarios de esta Repartición.

2.- Documentos:

- a) Certificados de Antigüedad y renta solicitados por los funcionarios de su dependencia.
- b) Solicitud de póliza para manejo de vehículos fiscales y fidelidad funcionaria.

Facúltase a los Directores Regionales para designar liquidadores de bienes sindicales, cuando los estatutos pertinentes otorguen esta facultad al Director del Trabajo, y para dar por terminada la formación del expediente de disolución de la organización sindical de que se trate ordenando el archivo definitivo de los antecedentes acumulados que deriven de la misma. (**)

La facultad anterior será ejercida mediante una resolución exenta dictada y suscrita "por orden del Director".

II.- Autorízase: a los Inspectores Provinciales del Trabajo, para dictar las resoluciones y documentos que a continuación se indican:

1.- Resoluciones:

- a) Que conceden permiso con goce de remuneraciones de acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 91, del D.F.L. N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo.
- b) Que conceden feriados conforme a lo establecido en los artículos 88 y 89 del D.F.L. N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo.
- c) Que reconocen el derecho a percibir asignación familiar, conforme a lo establecido en el D.F.L. N° 150, de 27 de agosto de 1981, de la Subsecretaría de Previsión Social.

(*) Letra modificada como aparece en el texto por la Resolución exenta N° 188, de 1986, de esta Dirección.

(**) Según complemento de Resolución N° 749 (exenta) de 14.07.99.

- d) Que conceden licencias conforme a lo establecido en los artículos 93, 94 y 96 del D.F.L. N° 338, Estatuto Administrativo.
- e) Que se designan en cometido a funcionarios de su dependencia, dentro de su respectivo territorio.

2.- Documentos:

- a) Certificados de Antigüedad y renta solicitados por los funcionarios de su dependencia.

III.- Autorízase: a los Inspectores Comunales del Trabajo, para dictar las resoluciones que a continuación se indican:

- a) Que designan en cometido a funcionarios de su dependencia, dentro de su respectivo territorio.

IV.- Al firmar las resoluciones y/o documentos a que se refiere la presente resolución, así como al resolver las materias sobre las que tales resoluciones versen los Directores Regionales e Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo en quienes se delega, lo harán "por orden del Director" y quedando directamente responsables de estas resoluciones y/o firmas, sin perjuicio de la responsabilidad del delegante respecto de esta materia, en su calidad de Jefe Superior del Servicio.

V.- La presente Resolución deja sin efecto las Resoluciones N° 102, de 18 de octubre de 1968, N° 107, de 6 de abril de 1970 y N° 46, de 9 de septiembre de 1975, todas de esta Dirección.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes y Circular

1.- Dictámenes.

J/1.163, agosto 1998.

Obligación de las A.F.P. de efectuar cobranza judicial de las cotizaciones previsionales que se adeudan a sus afiliados. La Superintendencia carece de competencia para conceder facilidades de pago.

Se ha solicitado a esta Superintendencia responder una presentación en la que se expone el grave problema que está viviendo una sostenedora y profesora de una Escuela Particular de Temuco. En síntesis, se señala que ante graves problemas económicos que sufrió dicho establecimiento y con acuerdo de los profesores, sólo se declararon las cotizaciones previsionales de aquéllos, pero en la actualidad la deuda es muy alta, señalando por ejemplo que en una A.F.P., alcanzaría a más de \$1.700.000, razón por la cual se solicita que se le permita suscribir convenios de pago con las A.F.P., y de esa forma cumplir sus obligaciones de acuerdo a sus posibilidades económicas.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1º transitorio y en el inciso primero del artículo 2º del D.L. Nº 3.500, de 1980, los trabajadores que fueron imponentes de alguna institución de previsión que optan por el Nuevo Sistema de Pensiones o los trabajadores que se afiliaron por primera vez antes del 31 de diciembre de 1982, optando por este Sistema y quienes, por iniciar sus labores con posterioridad a esa fecha, quedan automáticamente afiliados al Sistema, tienen la obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones. Estas entidades son sociedades anónimas cuyo objeto exclusivo es administrar un fondo, denominado Fondo de Pensiones y conceder los beneficios previsionales que contempla el citado decreto ley. A su vez, el artículo 33 del D.L. Nº 3.500, señala que el Fondo de Pensiones está constituido por las cotizaciones y aportes de los trabajadores, los Bonos de Reconocimiento que se hubieren hecho efectivos, sus inversiones y las rentabilidades de éstas, conformando un patrimonio independiente y diverso del patrimonio de la Administradora, sin que ésta tenga dominio sobre aquél.
2. De acuerdo a lo anterior, el Fondo que administra una A.F.P. es de dominio de los afiliados, los que por expresa voluntad de la ley deben encargar su administración a la A.F.P. que aquéllos voluntariamente elijan. Este encargo, constituye un mandato especial, incluso remunerado, ya que se confía a una persona jurídica la gestión de un negocio, cual es el de administrar fondos previsionales.

En tal sentido, el inciso duodécimo del artículo 19 del D.L. Nº 3.500, dispone que las Administradoras están obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotiza-

ciones adeudadas y sus intereses y reajustes, aun cuando el afiliado se hubiere cambiado de ella. De esta forma, se estableció un mandato legal, en virtud del cual se encarga a las A.F.P. la recuperación de las cotizaciones que se adeuden a sus afiliados.

En virtud de lo anterior, la Circular N° 336, de esta Superintendencia, señala que las acciones judiciales deben ser iniciadas dentro del más breve plazo y con la máxima diligencia, no pudiendo suspenderse el procedimiento sino por causas legales o cuando sólo miren el interés de la Administradora. Asimismo, dispone que las A.F.P. son siempre responsables de todas las actuaciones tendientes al cobro de las cotizaciones hasta su total y entero pago, incluido el correspondiente abono o ingreso al Fondo de Pensiones, responsabilidad de la cual no se eximen por el hecho de encargar la gestión de cobranza judicial a abogados externos.

A su vez, la citada circular establece que tales abogados, sólo están facultados para ejercer las acciones judiciales de cobro, por lo que no pueden conceder prórrogas o esperas a empleadores morosos, ni aun a pretexto de abono o pagos parciales de la deuda.

Sobre el particular, se debe hacer presente que, según lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, los reajustes e intereses con que se recargan las deudas de cotizaciones previsionales de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, son abonados conjuntamente con el valor de dichas cotizaciones en la cuenta de capitalización individual de aquéllos. Tal disposición tiene por objeto resarcir al afiliado de la pérdida de rentabilidad sufrida por dichos Fondos durante el período en que se mantuvo la deuda.

3. Por otra parte, cabe recordar que el D.L. N° 3.500, de 1980, y el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Estatuto Orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, encargan a este Organismo, entre otras, las funciones de supervigilar, controlar y fiscalizar el funcionamiento de las Administradoras, entre las cuales se encuentra, como se ha dicho, el que éstas cumplan su mandato legal de efectuar la cobranza de las cotizaciones previsionales adeudadas. Por lo tanto, este Organismo no sólo no se encuentra facultado para autorizar convenios especiales de pago de dichas cotizaciones como usted lo solicita, sino por el contrario, esta Superintendencia debe fiscalizar el cumplimiento de las normas citadas precedentemente que obligan a las A.F.P. a seguir las acciones de cobranza pertinentes.

A mayor abundamiento, en relación a las facultades de este Organismo Fiscalizador, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en relación con el artículo 7° de la Constitución Política de la República, los órganos de la Administración del Estado deben actuar *dentro de su competencia y no tienen más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico* y no pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución y las leyes.

4. En consecuencia, de acuerdo a lo señalado precedentemente, resulta jurídicamente improcedente y excede el ámbito de su competencia que esta Superintendencia imparta a las A.F.P. sometidas a su control, instrucciones para que suscriban convenios de pago especiales con quienes adeudan las cotizaciones previsionales de sus trabajadores.

J/1.164, agosto 1998

Procedencia de liquidar o reliquidar impuesto que grava retiros de excedentes de libre disposición, en el caso que con posterioridad al ejercicio de este derecho, ingrese a la cuenta de capitalización individual del afiliado una determinada suma de dinero, originada en la reliquidación del Bono de Reconocimiento.

Una Administradora ha solicitado a este Organismo Fiscalizador, un pronunciamiento que incide en la aplicación del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, en el caso de que un afiliado que tuvo derecho a cobro anticipado del Bono de Reconocimiento, se pensionó anticipadamente por vejez bajo la modalidad de Retiro Programado, y que solicitó y retiró excedente de libre disposición sobre la base del saldo de la cuenta de capitalización individual, una vez que hizo efectiva su pensión. No obstante, con posterioridad se reliquidó dicho Bono de Reconocimiento, y solicita nuevamente retiro de excedente de libre disposición.

En relación con la materia precedentemente enunciada, esa Administradora, ha sometido a consideración de este Organismo Fiscalizador, la situación de un pensionado anticipadamente por vejez, y cuyos antecedentes de hecho son los siguientes:

- a) Con fecha 10 de febrero de 1995, el Instituto de Normalización Previsional en su calidad de sucesor legal de la ex Caja Bancaria de Pensiones, emitió el Bono de Reconocimiento, por un valor nominal al mes de agosto de 1981 de \$ 3.556.378, que se liquidó y pagó en forma anticipada, al cumplir el afiliado 62 años de edad, con fecha 20 de febrero de 1996, por un valor de \$46.529.290, suma que correspondía a un documento de un valor nominal de \$2.507.226, por lo cual, con fecha 8 de marzo de 1996, dicha liquidación fue reclamada por esa Administradora al Instituto de Normalización Previsional.
- b) El 23 de julio de 1996, el afiliado conjuntamente con la suscripción de la Selección de Modalidad de Pensión, optando por la modalidad de retiro programado, cuyo monto ascendió a una suma equivalente a 45.23 U.F., solicitó que su pensión mensual se pagará ajustada a la pensión mínima, y de esta misma forma, se han seguido efectuando todos los pagos.
- c) Con fecha 29 de julio de 1996, se emitió el Certificado de Saldo para Excedente de Libre Disposición, en el cual se consignó un saldo de 1.067,64 cuotas equivalentes a la cantidad de \$6.750.656 que podían ser objeto de retiro de acuerdo al saldo de su cuenta de capitalización individual. Agrega que dicho valor quedó exento de impuesto Unico que grava este beneficio. Sin embargo, el afiliado ha continuado enterando cotizaciones previsionales en su cuenta de capitalización individual, registro obligatorio y en la de registro voluntario, y ha solicitado periódicamente este beneficio, que se ha pagado por los montos y en las fechas que se indican cuyo valor total asciende a la fecha del informe, a la suma de \$17.850.848 igual a 2.603,15 cuotas.
- d) A su turno, con fecha 24 de junio de 1998, el Instituto de Normalización Previsional pagó la cantidad de \$24.430.432, equivalente a 3.461,76 cuotas, por concepto de reliquidación del Bono de Reconocimiento, suma que corresponde a la actualización de la diferencia entre los valores nominales del Bono de Reconocimiento, esto es, \$3.556.678 y \$2.507.206, respectivamente.

- e) Finalmente, se expresa que el 26 de junio de 1998, el afiliado solicitó la emisión de un Certificado de Saldo para Excedente de Libre Disposición, que a la fecha del informe, no ha sido puesto a su disposición.

Respecto de la situación de hecho reseñada en las letras precedentes, la Administradora señala que conforme con las instrucciones contenidas en el capítulo V de la Circular N° 808, de esta Superintendencia, que se refiere al régimen tributario de los excedentes de libre disposición, la tasa del impuesto se calcula por una sola vez a la fecha que el afiliado solicita el excedente de libre disposición, y se aplica a cada retiro que efectúe el afiliado. Por lo tanto, solicita que se le instruya si en este caso correspondería reliquidar el impuesto Unico que grava a este beneficio, puesto que conforme al Certificado de Saldo para Excedente de Libre Disposición, que se emitió con fecha 29 de julio de 1996, se consignó para este beneficio un saldo de 1.067,64 cuotas, que conforme al valor cuota del día 24 de julio de 1996 equivalía a la suma de \$6.750.656, que no quedó afecto a impuesto, por ser inferior a 1.200 U.T.M.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

El artículo 71 del D.L. N° 3.500 dispone:

"Los retiros de excedentes de libre disposición que se generen por opción de los afiliados que se pensionen pagarán un impuesto Unico cuya tasa se calculará al momento en que éstos se acojan a pensión, aplicando la tabla fijada para el impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro, sin que dichos retiros se adicionen a otras rentas del pensionado para la declaración y pago de cualquier otro impuesto. La tasa de impuesto así determinada se aplicará sobre el monto de cada retiro de excedente de libre disposición que efectúe el pensionado. El impuesto resultante deberá ser retenido y enterado en Tesorería por la Administradora".

En consecuencia, de acuerdo con la disposición legal preinserta, la determinación del impuesto Unico que grava los excedentes de libre disposición, se efectúa sobre la base de una tasa que se calcula por una sola vez, aplicando la tabla fijada para el impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el procedimiento para la determinación de la tasa del impuesto que grava los excedentes de libre disposición, a que se refiere el citado artículo 71 del D.L. N° 3.500, se encuentra contenido en el capítulo V de la Circular N° 808, de esta Superintendencia.

Ahora bien, conforme a dicho procedimiento, para la determinación de la tasa del impuesto, se aplicará la tabla fijada para el impuesto Global Complementario, al diez por ciento del saldo de la cuenta de capitalización individual que el afiliado que se pensione pueda destinar como excedente de libre disposición.

Precisado lo anterior, debe señalarse que conforme a lo dispuesto en el artículo 68 en relación con los incisos 5° y 6° del artículo 65, y el artículo 63, todos del D.L. N° 3.500, el afiliado que se acoja a pensión de vejez anticipada bajo la modalidad de Retiro Programado, puede retirar Excedente de Libre Disposición, si el saldo de su cuenta de capitalización individual a la fecha en que se determine el retiro a que se refiere el inciso 1° del artículo 65 del D.L. N° 3.500, ya citado, fuere superior al saldo mínimo requerido.

A su turno, de acuerdo con los incisos 5° y 6° del aludido artículo 65 del D.L. N° 3.500, se entiende por saldo mínimo requerido, el capital necesario para pagar al afiliado una pensión

equivalente al 70% del promedio de las remuneraciones y rentas imponibles a que se refiere el artículo 63 del texto legal en comento, que en todo caso, debe ser mayor o igual que el capital necesario para pagar al afiliado el equivalente al 120% de una pensión mínima de vejez garantizada por el Estado y la proporción de ésta que corresponda a cada beneficiario, vigente al momento del cálculo.

Cabe expresar además, que conforme con lo dispuesto en el citado artículo 63 del D.L. N° 3.500, la base de cálculo del promedio, está constituido por las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que el afiliado se acogió a pensión de vejez, vejez anticipada o fue declarado inválido mediante un primer dictamen, según corresponda.

Como puede apreciarse de la normativa legal precedentemente reseñada, muy especialmente el artículo 63 del D.L. N° 3.500, la determinación del derecho a retirar excedentes de libre disposición, está en función de las remuneraciones y rentas imponibles de los últimos diez años anteriores al del mes en que el afiliado se acoga a pensión y haga efectivo dicho beneficio, optando por una de las modalidades establecidas para tales efectos por el artículo 61 del dicho decreto ley.

Por otra parte, conforme con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 12 transitorio del D.L. N° 3.500, si el afiliado tiene derecho a cobro anticipado del Bono de Reconocimiento, porque en el antiguo sistema previsional hubiera podido pensionarse con edades inferiores a los 65 años si es hombre y 60 años si es mujer, en conformidad con las normas contenidas en el D.L. N° 2.448, de 1978, su valor final debe entenderse ingresado a la cuenta de capitalización individual, al cumplir el afiliado el requisito de edad para que su pago se haga efectivo.

Lo expuesto, permite sostener que si ingresa a la cuenta de capitalización individual del afiliado, una determinada suma de dinero, producto de una reliquidación del Bono de Reconocimiento, en una época posterior al momento en que debió hacerse efectivo y se liquidó dicho documento y se acogió a pensión de vejez anticipada, bajo la modalidad de Retiro Programado, y como consecuencia de dicha reliquidación se genera un nuevo monto factible de retirar a título de excedente de libre disposición, que se adiciona a una cantidad ya retirada por el afiliado por ese mismo concepto, determinada sobre la base del saldo efectivo de la cuenta de capitalización individual, a la fecha en que se hizo efectiva la pensión, que quedó exenta de impuesto, procede si el pensionado solicita y se practica un nuevo retiro, que se calcule o se reliquide el impuesto Unico que grava dichos excedentes, según corresponda. Todo ello, porque el valor de la reliquidación del Bono de Reconocimiento, constituye un pago con efecto retroactivo, por lo que debe entenderse ingresado a la cuenta de capitalización individual, a la fecha que en derecho correspondía practicar su liquidación y pago, ya que el monto del bono de reconocimiento es uno de los factores sobre los cuales se determina el valor de la pensión y el derecho y el valor total que el afiliado puede retirar a título de excedente de libre disposición. A su vez, para los efectos de determinar la tasa del impuesto, se considerará el monto total que en definitiva, el afiliado tuvo derecho a retirar cuando se acogió a pensión más el valor de la reliquidación del bono de reconocimiento.

Por lo tanto, sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho, y consideraciones formuladas, en el caso particular, sometido por la Administradora a conocimiento y consideración de esta Superintendencia, procede que se practique la liquidación y retención del impuesto que grava el excedente de libre disposición.

J/1.204, agosto 1998.

Facultad de las Instituciones de Salud Previsional para solicitar la calificación de invalidez de un cotizante, para el solo efecto de suspender la licencia médica de aquél.

Una ISAPRE ha solicitado a esta Superintendencia, declarar la nulidad de un Dictamen de Invalidez de mayo de 1998, de la Comisión Médica de la V Región, Valparaíso, y de la resolución de julio de 1998, de la Comisión Médica Central, que confirma la Invalidez Total Transitoria, de un afiliado y requiere que se fije la fecha en que se devengará la pensión de acuerdo al anterior dictamen de diciembre de 1997, de la citada Comisión Regional, confirmado por resolución de marzo de 1998, de la Comisión Médica Central. Señala, en síntesis, que el citado segundo procedimiento de calificación de invalidez iniciado por el afiliado, adolece de nulidad absoluta, toda vez que a la fecha del nuevo dictamen de invalidez, ésta ya había sido declarada por resolución ejecutoriada y que las normas legales pertinentes no distinguen entre la Solicitud de Calificación de invalidez presentada por una ISAPRE y la presentada por el propio afiliado, por lo que debe producir los mismos efectos legales. Finalmente, hace presente la actuación irregular de la Comisión Médica dependiente de este Organismo, produciendo perjuicios a esa Institución de Salud Previsional, toda vez que la Superintendencia de ISAPRE está ordenándole pagar subsidios por licencias médicas posteriores a la declaración de invalidez del afiliado.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, cabe señalar que el artículo 38 de la Ley N° 18.933, dispone que las Instituciones de Salud Previsional –ISAPRE– pueden, en casos calificados, solicitar a las Comisiones Médicas que establece el artículo 11 del D.L. N° 3.500, de 1980, o a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud –COMPIN–, según corresponda, la declaración de invalidez del cotizante. Asimismo, dispone que si la declaración de invalidez fuere solicitada a las Comisiones que se refiere el citado artículo 11, dichas Instituciones deberán financiar la totalidad de los gastos que aquélla demande.
2. De esta forma el legislador facultó expresamente a las ISAPRES para requerir un pronunciamiento por parte de las Comisiones Médicas dependientes de esta Superintendencia, regulando incluso su funcionamiento y haciéndolo de cargo de dichas Instituciones, quedando las citadas Comisiones obligadas por mandato legal a desempeñar la función encomendada.
3. Asimismo, el Capítulo V, letra J, de la Circular N° 656, de esta Superintendencia, regula el procedimiento de tramitación de las que denomina "Solicitudes de Calificación de Irrecuperabilidad Presentada por Alguna Institución de Salud Previsional". En efecto, dicha norma establece por una parte que *el dictamen que se emita no genera automáticamente pensión de invalidez* y por la otra, que si determina que la patología que sufre el afiliado es irrecuperable, entendido esto último como se dictamine la invalidez, se producirá la suspensión de la licencia médica del afiliado, cuyo diagnóstico se refiera a las mismas patologías en virtud de las cuales se ha declarado su invalidez.

Es decir, la ley faculta a las ISAPRE para requerir la calificación de invalidez de sus afiliados, a las Comisiones Médicas establecidas por el citado D.L. N° 3.500, y su

interpretación armónica permite concluir que, de ser dictaminada aquélla, no generará por sí sola derecho a pensión, pero sí producirá la suspensión de la licencia médica otorgada por las mismas patologías por las que se declaró la invalidez del afiliado. En otras palabras, las Solicitudes de Calificación de Invalidez de sus afiliados presentadas por una ISAPRE, que cumplan con la normativa legal vigente, tienen el solo efecto de cumplir con el mandato legal que impone a las Comisiones Médicas la obligación de pronunciarse respecto del carácter invalidante o no de la patología que lo afecta y, en el evento de declararse la invalidez, producir la suspensión de la licencia médica otorgada por el mismo diagnóstico de aquel dictamen.

4. Por otra parte, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º del D.L. N° 3.500, las Comisiones Médicas a que se refiere su artículo 11, *frente a una solicitud de pensión del afiliado*, deben verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto y emitir un primer dictamen de *invalidez que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial* a contar de la fecha en que se declare la incapacidad, o la negará, según corresponda. Es decir, existe norma expresa que señala que es la solicitud de pensión del afiliado la que puede otorgar derecho a pensión de invalidez.
5. En consecuencia, contrariamente a lo sostenido en la presentación de la recurrente, existe diferencia entre, los efectos que produce una Solicitud de Calificación de Invalidez de ISAPRE y una presentada por un afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones, y no puede ser de otra forma. En efecto, el legislador ha permitido que las ISAPRE, en resguardo de sus legítimos intereses, requieran dicha calificación, como lo señala el Oficio N° Ord. 4.740, de fecha 22 de noviembre de 1996, de la Superintendencia de ISAPRE, "cuando considere que la patología que afecta a un afiliado es irre recuperable". Sin embargo, de acuerdo a la interpretación armónica de la legislación previsional vigente sobre la materia, no es posible que tal derecho de la ISAPRE, pase por sobre el derecho del trabajador de mantener su calidad de afiliado activo, ya que de otro modo, sin haberlo solicitado, se le notificaría su nueva condición de pensionado por invalidez. Por tal motivo, para que un afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones adquiera la calidad de pensionado por invalidez en este Sistema, necesariamente debe existir una Solicitud de Pensión suscrita por aquél para tal efecto.
6. De esta forma, la Solicitud de Calificación de Invalidez ISAPRE respecto del afiliado de que se trata, presentada por la ISAPRE, con fecha 15 de septiembre de 1997, que originó la emisión del dictamen de diciembre de 1997, de la Comisión Médica V Región, Valparaíso, y que fue confirmado por resolución de marzo de 1998, de la Comisión Médica Central, no generó para el afectado derecho a pensión de invalidez ya que, como se ha dicho, aquélla tiene como solo objeto legalmente determinado, el suspender las licencias médicas otorgadas por las mismas patologías que generaron la declaración de invalidez de aquél.
7. De acuerdo con la normativa precedentemente citada, el interesado presentó Solicitud de Calificación de Invalidez de Trabajador Afiliado, con fecha 27 de abril de 1998, la que fue resuelta mediante Dictamen de Invalidez Transitoria Total, de mayo del mismo año, de la Comisión Médica V Región, Valparaíso. Dicho dictamen fue confirmado por resolución de julio de 1998, de la Comisión Médica Central, en virtud de lo cual la fecha de devengamiento de la pensión de invalidez del afiliado, corresponde a la fecha de la presentación de su Solicitud de Pensión, según lo dispone el artículo 31 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500.

8. En consecuencia, en virtud de las consideraciones precedentemente expuestas, resulta improcedente declarar la nulidad del Dictamen de Invalidez de mayo de 1998, de la Comisión Médica V Región, Valparaíso y de la resolución de julio de 1998, de la Comisión Médica Central, que confirmó la Invalidez Transitoria Total del afiliado, concediéndole derecho a pensión de invalidez a contar de la fecha de presentación de su Solicitud de Pensión.

Finalmente, cabe precisar que, en virtud de la legalidad del procedimiento aplicado por la Comisión Médica de la V Región, Valparaíso, en la tramitación de ambas Solicitudes de Calificación de Invalidez, ISAPRE y Afiliado, respectivamente, no ha existido en la especie actuación irregular de la aludida Comisión Médica.

J/1.240, agosto 1998.

Depósitos Convenidos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado un pronunciamiento en relación a la procedencia de que las pensiones bajo la modalidad de Retiro Programado, puedan ser acreditadas en la Cuenta de Capitalización Individual del pensionado, en calidad de Depósitos Convenidos.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

1. El inciso segundo del artículo 18, del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que "podrá, también, *el trabajador* depositar en su cuenta de capitalización individual *las sumas que hubiere convenido con su empleador* con el único objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68, o para incrementar el monto de la pensión. Estas sumas, en tanto se depositen en la cuenta aludida, no constituirán remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para los fines tributarios y les será aplicable el artículo 19".
2. A su vez, cabe recordar que el artículo 10 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, dispone que "los depósitos convenidos serán de *cargo de los empleadores* y deberán *constar en contratos escritos* celebrados entre el empleador y el trabajador". Dichos contratos deberán ponerse en conocimiento de la Administradora en que se encuentre incorporado el trabajador con una anticipación de 30 días a la fecha en que deba efectuarse el único primer depósito, de haberse convenido más de uno.
3. Por otra parte, el Capítulo II, de la Circular N° 672, de fecha 17 de enero de 1991, de esta Superintendencia, que contiene las instrucciones para la aplicación del citado inciso segundo del artículo 18 del D.L. N° 3.500, en su N° 1, establece que "*los trabajadores podrán convenir con sus empleadores el depósito de valores destinados a la cuenta de capitalización individual* con el único objetivo de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de la pensión".
4. De las normas precedentemente transcritas, puede constatarse que los Depósitos Convenidos se encuentran necesariamente ligados a la existencia de un trabajador, que recibe

una remuneración de su empleador de cuyo cargo son tales Depósitos y de un contrato escrito donde conste el acuerdo de efectuar aquéllos, debidamente notificado a la Administradora.

De esta forma, puede concluirse que en el espíritu del legislador y, por ende, en las normas emanadas de esta Superintendencia, nunca estuvo considerada la posibilidad de que afiliados pensionados hicieran Depósitos Convenidos con cargo a su propia pensión, ya que en la especie no se cumplen ninguna de las condiciones ya señaladas.

J/1.217, septiembre 1998.

Rebaja de edad para pensionarse por vejez por el desempeño de trabajos calificados como pesados.

La Superintendencia de Seguridad Social ha remitido a este Organismo, por corresponderle su conocimiento y resolución, la presentación que formulara un dirigente sindical y en la que solicita un pronunciamiento acerca de la forma en que los trabajadores asociados al Sindicato, que se han incorporado al Nuevo Sistema de Pensiones, pueden obtener el reconocimiento de los años trabajados en labores calificadas como pesadas mientras se mantuvieron afectos al antiguo sistema de pensiones, a objeto de sumar esos períodos a los que registrarán en este Sistema y lograr de ese modo, la rebaja de la edad para pensionarse por vejez a que alude la Ley N° 19.404.

Solicita asimismo, se le indique de qué manera operará el pago del aporte y cotización que establece el artículo 17 bis del citado D.L. N° 3.500, de 1980, respecto de aquellos trabajadores que dejen de trabajar antes que cumplan la edad rebajada por el desempeño de trabajos pesados.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que el legislador de la Ley N° 19.404 no contempló la posibilidad de adicionar a los períodos en que los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones desempeñen trabajos calificados como pesados, aquellos que en iguales condiciones hayan realizado mientras fueron imponentes del antiguo sistema previsional.

Ello, en consideración a la forma de financiamiento de las pensiones contempladas en el D.L. N° 3.500, pues éstas se solventan con el saldo de la cuenta de capitalización individual de cada afiliado, de manera tal que al anticipar su concesión, es menester contar con los recursos necesarios para pagarlas durante un mayor período de sobrevivencia del trabajador. La forma de lograr ese resultado, fue precisamente estableciendo una cotización y aporte adicional que permitan reunir en menor tiempo, pero a futuro, fondos suficientes para estos efectos.

Cabe recordar que el artículo 17 bis del decreto ley antes citado, establece que las cotizaciones y aportes a que se refiere deberán efectuarse en relación a las remuneraciones imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional, por la cual se califique un determinado puesto de trabajo como pesado.

Asimismo, el artículo 68 bis del mismo cuerpo legal establece la forma de contabilizar la rebaja en la edad para pensionarse por vejez, en función de los años en que se entere la cotización y aportes ya aludidos, como también de su monto.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a dichos trabajadores para anticipar el pago del Bono de Reconocimiento a que pudieran tener derecho, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 transitorio del D.L. N° 3.500, y que representa en cierto modo, una forma de reconocer el desempeño de trabajos pesados mientras fueron imponentes de alguna institución del antiguo sistema previsional.

En efecto, conforme lo dispone esta norma, los afiliados que hayan sido imponentes de los regímenes previsionales a que se refiere el artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980, y que hubieren podido pensionarse en el Instituto de Normalización Previsional de permanecer afectos a éste, con edades inferiores a los 65 años de edad si es hombre y 60 años si es mujer, invocando el desempeño de trabajos pesados realizados durante la época en que se mantuvieron afectos a aquéllos, tendrán derecho a que su Bono se haga exigible a contar de la fecha en que cumplan la edad correspondiente.

Finalmente, y en relación a la segunda consulta, es preciso señalar que la cotización y aporte que establece el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, sólo se enteran en la medida que el trabajador ocupe un puesto de trabajo calificado como pesado, de manera tal que en el evento que aquél deje de laborar en esas condiciones, no corresponderá efectuar dichos abonos, sin perjuicio que la rebaja en la edad para pensionarse por vejez pueda reconocérsele de igual modo, en la medida que cumpla las exigencias que ha establecido el artículo 68 bis del cuerpo legal ya citado.

J/1.259, septiembre 1998.

Procedencia de enterar cotizaciones en una A.F.P., en conformidad a lo establecido en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980, respecto de afiliado en situación que indica.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando se le autorice para continuar efectuando a contar del mes de septiembre de este año, las cotizaciones a que alude el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, en su cuenta de capitalización individual.

Lo anterior, por cuanto al cumplir 60 años de edad y haciendo uso del derecho que le otorga el artículo 69 del citado decreto ley, dejó de enterar las cotizaciones antes aludidas, sin percatarse en ese momento de los efectos que dicha decisión produciría sobre sus remuneraciones, atendido lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 18.675.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que el artículo 69 antes citado, faculta a los afiliados que indica para dejar de enterar las cotizaciones destinadas al financiamiento de sus pensiones, manteniendo no obstante, su obligación de efectuar imposiciones para el financiamiento de las prestaciones de salud. La voluntad de hacer uso de esta facultad debe exteriorizarse mediante el envío de una comunicación expresa tanto al empleador del afiliado como a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, pues de ese modo es posible constatar que el empleador no está en infracción de las normas relativas a la retención y entero de las cotizaciones de sus trabajadores.

Pues bien, considerando que el citado artículo 69 del D.L. N° 3.500, entrega al propio afiliado la decisión de no continuar cotizando, no existe impedimento legal para que, de estimarlo conveniente

a sus intereses, se desista de dicha determinación y opte por comenzar a enterar nuevamente imposiciones en su cuenta de capitalización individual, calculadas y descontadas sobre la remuneración que percibe por los servicios que presta como trabajador dependiente.

Con todo, será menester que dicha decisión también sea puesta en conocimiento del empleador y de la Administradora a la que se encuentre afiliado, pues de lo contrario y atendida la primera manifestación de voluntad formulada por el afiliado en orden a eximirse de esa obligación, las cotizaciones que nuevamente se enteraren podrían recibir el tratamiento de pagos en exceso, sin que ello sea procedente.

El citado artículo 69 contempla además en sus incisos quinto y sexto, el destino que habrá de darse a las cotizaciones que libremente opte por continuar efectuando el afiliado y la forma en que podrá utilizarlas, en el evento que ya se hubiere acogido a pensión.

Por lo anterior, deberá poner en conocimiento de su empleador y de la A.F.P., su decisión acerca de comenzar a enterar nuevamente cotizaciones en su cuenta de capitalización individual. A este respecto, cabe hacer presente que por ser usted mayor de 60 años de edad, no tiene derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia, por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 29 del D.L. N° 3.500, queda sujeta al pago de una comisión diferenciada, que en el caso de su A.F.P., es de 1,30%, lo que sumado al 10% que debe enterarse en su cuenta de capitalización individual arroja un total de 11,30%.

J/1.374, septiembre 1998.

Entero de cotizaciones respecto de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile.

Concordancias: Oficios Ords. N°s. J/2.392, de fecha 10 de marzo de 1994 y J/19.855, de fecha 31 de diciembre de 1997, ambos de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento, acerca de la forma en que los empleadores de trabajadores extranjeros que prestan servicios en el país, pueden dar cumplimiento oportuno a la obligación que establece a su respecto el D.L. N° 3.500, de 1980, de enterar las cotizaciones descontadas de las remuneraciones pagadas a estos últimos, habida consideración que dichos trabajadores al momento de iniciar sus labores no cuentan con una cédula de identidad.

Se señala que de acuerdo a las instrucciones impartidas por Extranjería, los respectivos contratos de trabajo que suscriban las partes, deben consignar en un principio, el número de pasaporte del ciudadano extranjero. Las Administradoras de Fondos de Pensiones, en tanto, se han negado a recibir las cotizaciones de aquellos trabajadores extranjeros cuyos contratos de trabajo contienen el número de sus pasaportes, pues indican que los sistemas de información están diseñados para "entrar con la cédula nacional de identidad". Por lo anterior, se consulta si dichos contratos pueden ser modificados una vez suscritos para incorporar a ellos, el número de cédula de identidad que se asigne al trabajador extranjero.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que conforme lo dispone el artículo 23 del D.L. N° 1.094, de 1975, que establece las Normas sobre Extranjeros en Chile, se otorgarán

visaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo, como también a aquellos extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a ese tipo de contrato. Por su parte, el artículo 74 de este cuerpo legal prescribe que no se podrá dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que estén debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello.

El D. S. N° 597, de 1984, del Ministerio del Interior, en tanto, que contiene el Reglamento de Extranjería, repite en sus artículos 35 y 152 las mismas disposiciones a que se ha hecho mención en el párrafo anterior, explicando en su artículo 37 que el contrato de trabajo que se acompañe para los efectos de obtener la visa de residente sujeto a contrato, debe contener entre otras menciones, la fecha de inicio de las actividades del trabajador. Ello, sin perjuicio que éstos deban cumplir además, las exigencias establecidas en su artículo 36.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que el trabajador extranjero sólo estará en condiciones de trabajar en el país una vez que se le haya otorgado la respectiva visación, pues con anterioridad a la concreción de ese acto, se encuentra impedido de laborar en Chile, existiendo incluso la sanción de multa por la comisión de esa infracción. Es así, que si bien el contrato de trabajo se suscribe con anterioridad a la obtención de la visa de residencia, lo lógico será que este instrumento contenga una cláusula que postergue el inicio de su vigencia precisamente hasta la fecha en que se otorgue al extranjero la respectiva visación.

Sobre este punto, y en relación con lo dispuesto en el artículo 2° del D.L. N° 3.500, de 1980, cabe hacer presente que la obligación de los trabajadores de que se trata, de efectuar cotizaciones previsionales obligatorias, rige a contar de la fecha en que se les haya otorgado visa de residente sujeto a contrato, ya que a partir de ese momento pueden considerarse autorizados para trabajar en el país. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 18.156, sobre Exención de Cotizaciones a Técnicos Profesionales Extranjeros.

Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 103 del citado D.S. N° 597, los extranjeros, con excepción de los turistas y residentes oficiales, deberán obtener cédula de identidad e inscribirse en los Registros Especiales de Extranjeros que lleva Investigaciones de Chile, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de emisión del certificado de permanencia definitiva o de vigencia de la respectiva visación. La inscripción se practicará a requerimiento personal del interesado y previa presentación del documento en que conste la calidad de residencia en Chile.

Por tanto, el trabajador extranjero puede iniciar sus labores tan pronto obtenga la respectiva visación aun cuando no cuente a esa fecha, con una cédula de identidad para extranjeros. No obstante lo anterior, y considerando que, como lo resolviera esta Superintendencia en Oficio Ord. N° J/19.855, citado en concordancias, este último documento es el que debe exhibir para consignar sus datos identificatorios personales ante las respectivas entidades de previsión, se concluye que las Administradoras de Fondos de Pensiones deberán recibir las cotizaciones descontadas de la remuneración de estos trabajadores con anterioridad a la obtención de la cédula, sin los recargos a que alude el artículo 19 del D.L. N° 3.500, por el retraso en el pago. Ello, por cuanto la imposibilidad de enterarlas dentro del plazo establecido para estos efectos, no es imputable al empleador, ni al trabajador, siendo necesario, sin embargo, asegurar el entero de imposiciones desde el inicio de la prestación de servicios.

Finalmente, cabe señalar que el contrato de trabajo que suscribieran las partes, consignando en él el número de pasaporte del trabajador extranjero, deberá ser modificado tan pronto éste obtenga su cédula de identidad para extranjeros.

J/1.400, octubre 1998.

Pago de herencia que constituye el Saldo de la Cuenta de Capitalización Individual de un afiliado.

Una persona ha expuesto su situación como cónyuge sobreviviente de un afiliado a una A.F.P., fallecido en un accidente de trabajo. Señaló que al presentar la documentación necesaria para obtener el pago de la herencia respectiva, la Administradora le informó que el afiliado fallecido era bígamo, por lo cual existía otra cónyuge sobreviviente y otros dos hijos, encontrándose prescrita la acción de nulidad del matrimonio de acuerdo al artículo 34 de la Ley de Matrimonio Civil, a quienes también les corresponde derecho a la herencia del causante. Finalmente, señala que dado que la otra cónyuge, vive en la ciudad de Constitución, no les es posible hacer un documento conjunto para hacer la partición de común acuerdo, razón por la cual esta última declaró mediante escritura pública, que aceptaba compartir la herencia y recibir un 50% cada una.

Al respecto, esta Superintendencia debe manifestar lo siguiente:

1. Requerido informe a la A.F.P., ha señalado que en la situación descrita, compete a los tribunales de justicia determinar las cuotas que les corresponden a cada una de las interesadas en calidad de cónyuges, como la de los hijos menores de edad, correspondiendo hacerla en la partición de los bienes del causante, según las reglas establecidas en el Código Civil.
2. Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el Título X, del Libro III, del Código Civil, de la Partición de los Bienes, Arts. 1317 y siguientes, los coasignatarios pueden hacer la partición por sí mismos *si todos concurren al acto*, aunque entre ellos haya personas que no tengan la libre disposición de sus bienes, siempre que no se presenten cuestiones que resolver y todos estén de acuerdo sobre la manera de hacer la división. Serán, sin embargo, necesarias en este caso *la aprobación de la partición por la justicia* ordinaria del mismo modo que lo serían si se procediere ante un partidor.
3. En virtud de lo expuesto precedentemente, es posible concluir que la Autorización de Pago, Mandato y Renuncia a Acciones Legales, efectuado mediante escritura pública en la que sólo comparecen una de las viudas por sí y en representación de su hijo y una hija mayor de edad de aquélla, autorizando a la A.F.P. para que proceda a cancelar el 50% de las cuotas que el causante mantenía en ella, no constituye ni puede considerarse válidamente un acto de partición de bienes.
4. En consecuencia, para proceder al pago de la referida herencia, se debe proceder previamente a efectuar su partición y ésta, a su vez, debe ser debidamente aprobada por el Tribunal competente.

2.- Circular.**1.092, 23.07.99.****Deroga Circular N° 1.071.**

1. Derógase a contar de esta fecha la Circular N° 1.071 y sus respectivas modificaciones.
2. Por lo tanto, los formularios de planillas de pago de cotizaciones previsionales y depósitos voluntarios, de declaración y no pago de cotizaciones previsionales declaradas, en los cuales los empleadores deberán pagar y/o declarar y no pagar las cotizaciones previsionales, serán aquéllos instruidos por esta Superintendencia en la Circular N° 460 y sus respectivas modificaciones. Estos formularios deberán utilizarse a partir de los pagos y declaraciones y no pago que deban efectuarse a más tardar el día 10 de agosto de 1999, esto es, por las remuneraciones devengadas en el mes de julio de 1999. No obstante lo anterior, aquellas A.F.P. que dispongan de planillas impresas de acuerdo a los formatos definidos en la Circular N° 1.071, podrán seguir utilizándolos hasta agotarlos, en cuyo caso los empleadores deberán dejar en blanco los campos referidos a las columnas "Base imponible tributable" e "Impuesto único de segunda categoría".
3. Las Administradoras de Fondos de Pensiones deberán comunicar a sus empleadores, dentro del plazo de 5 días hábiles, contado desde la emisión de la presente circular, la derogación de la Circular N° 1.071, con el propósito de que ellos efectúen los cambios necesarios en sus sistemas para dar cumplimiento a la normativa vigente impartida por esta Superintendencia. Al menos, la comunicación a los empleadores deberá consistir en publicar en dos de los diarios de mayor circulación nacional un aviso destacado que informe sobre la derogación de la citada circular. La publicación podrá hacerse en forma conjunta por todas las A.F.P.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Extracto de Circular N° 41, de 1999 (*)

TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS BECAS DE ESTUDIO FRENTE AL PAGADOR DE ELLAS (EMPRESA)

I. INTRODUCCION

1. La Dirección Nacional del SII mediante Circular N° 10, de fecha 26 de enero de 1993, complementada por Circular N° 23, de fecha 7 de mayo del mismo año, impartió las instrucciones pertinentes relativas al tratamiento tributario de las becas de estudio, desde el punto de vista del trabajador beneficiario de dichas sumas y de las empresas que desembolsan tales cantidades.
2. Basado en la experiencia recogida de la aplicación de las citadas instrucciones y de algunos pronunciamientos de los Tribunales de Justicia, se ha estimado pertinente efectuar un nuevo estudio de tales normas con el fin de preservar los objetivos que se persiguen con el establecimiento de dichos beneficios, especialmente respecto de las empresas que erogaron las mencionadas cantidades.
3. Atendido a lo antes expuesto, a continuación se establece el nuevo tratamiento tributario aplicable a las becas de estudio, especialmente respecto de las empresas pagadoras de tales cantidades, el cual reemplaza a aquél contenido en las circulares mencionadas, manteniéndose sin modificaciones el régimen que afecta a los beneficiarios de las referidas sumas.

II. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS BECAS DE ESTUDIO FRENTE AL PAGADOR DE ELLAS (EMPRESA)

- a) En relación con la empresa pagadora de la beca, cabe señalar que para que tal beneficio sea aceptado como un gasto deducible en la formación de la renta líquida imponible de Primera Categoría, es menester que cumpla con los requisitos que establece el artículo 31 de la Ley de la Renta.

En consecuencia, para que sea procedente la deducción tributaria de las becas otorgadas por las empresas a sus trabajadores, éstas deben reunir las siguientes condiciones copulativas, apreciándose dichas pautas en relación a la naturaleza del desembolso:

- a.1) Que se trate de gastos necesarios para producir la renta, entendiéndose por estos aquellos desembolsos de carácter inevitable, obligatorios o indispensables para el cumplimiento de un fin; considerándose no sólo la naturaleza del gasto, sino que además, hasta qué monto han sido efectivamente necesarios para producir la renta de la empresa y qué relación tienen dichos gastos con el giro de la empresa, de lo

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.08.99.

que se desprende que los desembolsos que pueden considerarse como tales son aquéllos erogados en favor de los trabajadores de las empresas que son los que coadyuvan a generar la renta y no aquellos beneficiarios otorgados en provecho de personas extrañas a la empresa como ser, por ejemplo, los incurridos en favor del cónyuge de los trabajadores o de los hijos de éstos, o de cualquier otra persona que no preste ningún servicio o utilidad a la entidad económica generadora de la renta.

El requisito anterior debe entenderse cumplido, cuando las becas de estudio se paguen sólo a los trabajadores de la empresa en virtud de contratos individuales o contratos o convenios colectivos, según corresponda, y no en favor de los cónyuges o hijos de los trabajadores o de personas extrañas a la empresa misma.

En todo caso se aclara que, el hecho que las referidas becas se otorguen o paguen al trabajador, en virtud de contratos individuales de trabajo, de contratos o convenios colectivos, no quiere decir que las citadas sumas se aceptan a todo evento como un gasto necesario para producir la renta, ya que tal circunstancia sólo acredita uno de los requisitos que se exigen para que un gasto necesario, esto es, la obligatoriedad de la empresa de pagar la beca, siendo menester que para su aceptación como gasto se cumplan las demás condiciones que exige la norma legal antes mencionada, especialmente aquélla establecida en el punto a.4) siguiente, en cuanto a que la empresa debe justificar o acreditar ante el Servicio la naturaleza, necesidad y monto necesario del gasto por el concepto que se comenta con los medio probatorios que disponga el contribuyente o con aquellos que exija el Servicio.

Ahora bien, para verificar el cumplimiento de esta condición, las Direcciones Regionales podrán tomar en consideración, entre otros, los siguientes antecedentes: porcentaje que representan los pagos efectuados por concepto de becas de estudio, en total de los gastos por remuneraciones pagadas al personal durante el ejercicio, siendo éste un antecedente suficiente para no aceptar como gasto tales desembolsos si éstos constituyen un porcentaje excesivo en el conjunto de los gastos por remuneraciones; la relación porcentual que exista, respecto del porcentaje determinado de la comparación global anterior, y la remuneración individual de cada trabajador, en el caso que se aprecien tratos diferenciados en la empresa, sin perjuicio de la aplicación simultánea de otros antecedentes; etc.

En los casos que los referidos beneficios se otorguen en forma voluntaria a los trabajadores su aceptación como gasto estará condicionada a que tales desembolsos lleven implícito el concepto de la "universalidad", es decir, que su pago se efectúe bajo normas de carácter general y uniformes, aplicables a todos los trabajadores de la empresa, y su monto sea determinado en relación a ciertos parámetros de mediación.

- a.2) Que digan relación con el giro del negocio o actividades del contribuyente; esto es, que los cursos financiados con las becas de estudio tengan aplicación en el giro de la empresa o redunden en un perfeccionamiento de los trabajadores mejorando su desempeño laboral, en cuanto a la obtención de la renta afecta.
- a.3) Que se trate de gastos pagados o adeudados durante el ejercicio, lo que implica que la empresa haya incurrido efectivamente en el gasto.

- a.4) Que se justifique o acredite ante el Servicio la naturaleza, necesidad y monto necesario del gasto con los medios probatorios que disponga el contribuyente o con aquellos que exija el Servicio; y
- a.5) Que correspondan al ejercicio por el cual se está determinando la renta a declarar.
- b) En consecuencia, en la medida que las sumas canceladas a los trabajadores por concepto de becas de estudio, cumplan con los requisitos anteriormente analizados, éstas constituirán un gasto necesario para producir la renta de la empresa; rechazándose como gasto, y con los efectos tributarios que ello implica, toda cantidad erogada o desembolsada a favor de los trabajadores que no cumplan con las condiciones antes señaladas o se otorguen a personas distintas a las indicadas, por cuanto en este último caso no solamente no reunirían las características propias de un gasto necesario para producir la renta, sino que además se tratarían de personas ajenas o extrañas a la empresa que no prestan ningún servicio o utilidad a ésta.
- c) Finalmente se señala, y como se puede apreciar de lo expuesto en las letras anteriores, que el nuevo tratamiento tributario dispuesto para las becas de estudio sólo afecta a la empresa que otorga dicho beneficio, aceptándose como gastos aquéllos otorgadas sólo a los trabajadores de la empresa que cumplan con los requisitos exigidos, y no a los cónyuges o hijos del trabajador u otras personas que no tengan ninguna relación con la empresa misma, ya que se trata de personas extrañas o ajenas a la unidad generadora de la renta como se expresó anteriormente. La no aceptación de los gastos en los casos antes mencionados, rige a contar de aquellos que se paguen o adeuden a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial de esta circular, ya sea que tales desembolsos se otorguen en virtud de contratos de trabajo, individuales o contratos o convenios colectivos celebrados con anterioridad a dicha fecha o a contar de aquéllos celebrados desde la citada data, o simplemente se paguen en forma voluntaria por parte de las empresas.

Respecto del tratamiento tributario que afecta a los beneficiarios de las becas, esto es, los becarios mismos, se hace presente que dicho régimen tributario no ha tenido cambios, por lo tanto, es aplicable en la especie, lo señalado en el N° 1 del Capítulo III de esta circular, el cual como se indicó no ha sufrido modificaciones desde la dictación de tales instrucciones, obviamente en la medida que se dé cumplimiento a todos los requisitos y condiciones que se exigen para la aplicación de dicho régimen.

(El texto íntegro de esta circular se encuentra incluido en la página WEB del Servicio en Internet, cuya dirección es: <http://www.sii.cl>).

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

(Publicada en Boletín Oficial N° 119, de diciembre de 1998
y actualizada en Boletín Oficial N° 123, de abril de 1999)

Mediante Circular N° 92, de Administración General, de fecha 14.06.99, se informa la siguiente actualización de Nómina de Inspecciones:

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONO
I.C.T Santiago Poniente	Placilla N° 45	778 12 37 - 776 47 99 776 32 94 - 776 29 84 778 12 36 (fax)
I.P.T. Talagante		815 00 42 (Directo Jefe) 815 00 30 (Unidad de Fiscalización)

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
<ul style="list-style-type: none"> – Asignación de modernización. Ley N° 19.553. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Proceso calificadorio. Decreto Supremo N° 3.632, de 1998. Aplicabilidad. – Asignación modernización. Ley N° 19.553. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Proceso calificadorio. Decreto Supremo N° 1.523, de 1999. Aplicabilidad. 	3.773/225	21.07.99	117
<ul style="list-style-type: none"> – Asociaciones de funcionarios. Directores. Permisos. Acumulados. Aviso del empleador. – Asociaciones de funcionarios. Patrimonio. Donaciones. 	3.619/210	14.07.99	79
<ul style="list-style-type: none"> – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Directorio. Reestructuración. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Cuotas adeudadas. Requerimiento. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Directores. Requisitos. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Directores. Vacancia. Reemplazo. Procedencia. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Directores. Renuncia. Formalidades. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Asamblea. Constitución. 	3.654/214	19.07.99	89
Cajas de Compensación. Descuentos. Créditos sociales.	3.992/229	3.08.99	127
Capacitación. Remuneración. Concepto.	3.655/215	19.07.99	97
<ul style="list-style-type: none"> – Cláusula tácita. Gratificación. Anticipos. – Dirección del Trabajo. Competencia. 	3.730/224	20.07.99	116
<ul style="list-style-type: none"> – Contrato individual. Cumplimiento. – Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Reglamento. – Gratificación legal. Cálculo. Ingreso mínimo. 	3.549/209	12.07.99	75
<ul style="list-style-type: none"> – Estatuto de salud. Contrato reemplazo. Feriado. Procedencia. – Estatuto de salud. Contrato reemplazo. Beneficios. Procedencia. 	3.676/222	19.07.99	112
<ul style="list-style-type: none"> – Estatuto de salud. Terminación de contrato. – Estatuto de salud. Contrato plazo fijo. Renovación. Efectos. – Estatuto de salud. Feriado. Compensación. Procedencia. – Estatuto de salud. Indemnización por años de servicio. Procedencia. 	3.658/218	19.07.99	104

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto docente. Asignación de experiencia. Permiso sin goce de remuneración.	3.656/216	19.07.99	99
– Estatuto docente. Asignación de perfeccionamiento. Imputación a remuneración adicional.			
– Estatuto docente. Asignación de perfeccionamiento. Imputación a remuneración adicional.	3.620/211	14.07.99	81
Estatuto docente. Bonificación proporcional. Ley N° 19.598.	3.673/219	19.07.99	106
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Reducción carga horaria. Extensión horaria. Procedencia.	3.790/226	22.07.99	121
Finiquito. Procedencia. Sentencia.	3.675/221	19.07.99	110
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	3.677/223	19.07.99	114
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Horas extraordinarias. Procedencia. Comisiones.	3.674/220	19.07.99	108
Normas de higiene y seguridad. Reclamo fundado en razones de orden técnico. Informe especializado. Procedencia.	3.653/213	19.07.99	87
Organizaciones sindicales. Establecimiento. Concepto.	3.657/217	19.07.99	101
Remuneraciones. Días no laborados.	3.926/227	30.07.99	123
Remuneraciones. Descuentos. Implementos de seguridad y ropa de trabajo.	3.927/228	30.07.99	124
– Sentencia. Efectos relativos.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.635/212	16.07.99	85

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XII • N° 128
Septiembre 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **EXPERTOS DIALOGARON EN TORNO AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO.** Boletín Oficial del Trabajo inició ciclo de foros.
- **LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.**
- **¿QUE HACER CUANDO SE PIERDE EL TRABAJO?**
- **LA FISCALIZACION.**
- **RESULTADOS DE ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE.**
- **LA FORMACION LABORAL EN CHILE: EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y DE CAPACITACION.**
- **REGLAMENTO SOBRE TRABAJO PORTUARIO.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes y Circular.
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Circulares.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.
Periodista

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Fotógrafo:
Paola Morales Guerra

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala,
abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, aboga-
do, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín
Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

Con el propósito de abrir un espacio de reflexión que confronte distintas visiones respecto de las problemáticas más relevantes de las relaciones laborales, a contar de este número iniciamos un ciclo de foros, incluyendo, en esta oportunidad, un diálogo de expertos sobre la temática del desempleo en Chile.

Luego, una completa y actualizada Guía orienta sobre el derecho a la sindicación, constitución, órganos, disolución y las preguntas más frecuentes en materia de Organizaciones Sindicales.

La Oficina de Comunicación y Difusión aporta con diversos informativos, entre los cuales destaca el que informa sobre las acciones a seguir cuando se pierde el empleo, y el que presenta las características principales y resultados de la fiscalización institucional.

La formación laboral, el contrato de aprendizaje y el de capacitación son analizados exhaustivamente por José Luis Ugarte, jefe de la Unidad de Estudios e Investigación del Departamento Jurídico.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos el texto actualizado del Reglamento sobre Trabajo Portuario, según las recientes modificaciones publicadas en el Diario Oficial.

Finalmente, de la sección de Circulares, Ordenes de servicio y Resoluciones institucionales, destacamos la nueva normativa del Departamento de Relaciones Laborales sobre disolución, liquidación y designación de beneficiario y/o liquidador de bienes sindicales.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
EXPERTOS DIALOGARON EN TORNO AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO. Boletín Oficial del Trabajo inició ciclo de foros	1
LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	9
¿QUE HACER CUANDO SE PIERDE EL TRABAJO?	25
LA FISCALIZACION	31
RESULTADOS DE ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE	34
DIRECCION DEL TRABAJO FIJA VALOR DE DOCUMENTOS	35
CORTE SUPREMA CONFIRMO FALLO A FAVOR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN CASO LAN CHILE	36
LA FORMACION LABORAL EN CHILE: EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y DE CAPACITACION	39
REGLAMENTO SOBRE TRABAJO PORTUARIO. Decreto Supremo Nº 48, Texto actualizado	54
DEL DIARIO OFICIAL	64
NOTICIAS	65
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	75
3.549/209, 12.07.99. 1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.	

2) La empresa Industria ... está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es al 31 de diciembre de cada año, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.	75
 3.619/210, 14.07.99.	
1) Los directores de una asociación de funcionarios podrán acumular el permiso adicional especial previsto en el inciso 2º del artículo 33 de la Ley Nº 19.296, sólo por el período de dos años, sin que sea exigible el aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva.	
2) Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios adquieran bienes de toda clase y a cualquier título, pudiendo contemplarse entre ellos, las donaciones.	79
 3.620/211, 14.07.99.	
1) De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.	
2) La Corporación Municipal de Educación de Cerro Navia se encuentra obligada a pagar al docente ..., desde el año 1997, diferencias por asignación de perfeccionamiento hasta completar la suma que por tal concepto le corresponde percibir.	81
 3.635/212, 16.07.99.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 99/46 y 99/47, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo de Bío Bío Los Angeles.	85
 3.653/213, 19.07.99.	
Debe requerirse el informe técnico a que hace referencia el artículo 191 del Código del Trabajo, solamente para resolver la reclamación de multa aplicada por infracción a las normas de higiene y seguridad en el trabajo.	87
 3.654/214, 19.07.99.	
Absuelve diversas consultas planteadas por la Agrupación Nacional de Federaciones de Funcionarios de Universidades Estatales, –ANTUE–, que dicen relación con la aplicabilidad de la Ley Nº 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.	89
 3.655/215, 19.07.99.	
Los estipendios ocasionales por tratos que perciben los dependientes de la División El Teniente de CODELCO Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo.	97
 3.656/216, 19.07.99.	
El procedimiento utilizado por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca para determinar la base de cálculo de la asignación de experiencia que co-	

responde a la docente Sra. N.N., en orden a excluir para dicho cálculo el período en que la aludida docente hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones, se ajusta a derecho.	99
3.657/217, 19.07.99. No resulta jurídicamente procedente la formación de sindicatos por Facultades de la Corporación Universidad de Concepción, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	101
3.658/218, 19.07.99. 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no está obligada a dar aviso anticipado de 30 días al término del contrato, como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso. 2) Las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley N° 19.378. 3) Los mismos funcionarios sujetos a plazo fijo, no tienen derecho a la indemnización por años de servicio, por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral.	104
3.673/219, 19.07.99. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.598 a partir del 1° de febrero de 1999 procede efectuar un nuevo cálculo del monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a los docentes del sector particular subvencionado.	106
3.674/220, 19.07.99. 1) El día completo de descanso o día libre que contempla la cláusula decimoséptima del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en ella, debe remunerarse calculado sobre el promedio que resulta de lo devengado por concepto de comisiones en la respectiva semana. 2) Los trabajadores remunerados exclusivamente a base de comisión, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.	108
3.675/221, 19.07.99. No resulta jurídicamente procedente exigir a un empleador el finiquito en que conste el término de una relación laboral con su ex-trabajador, cuando existe una sentencia judicial que afecta a las partes, que resuelve cuál fue la causal que puso término a la referida relación laboral.	110
3.676/222, 19.07.99. 1) Los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tienen derecho al feriado legal ni a los demás beneficios contemplados por la Ley N° 19.378. 2) Aclárase el Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98 en la parte indicada en el cuerpo del presente informe.	112
3.677/223, 19.07.99. Deniega autorización a la empresa ... para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en la faena que indica.	114

3.730/224, 20.07.99.

Se confirman nuevamente las Instrucciones N° 98-1237, de 26.10.98, impartidas por el funcionario fiscalizador señor E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, con la reserva de que a los trabajadores que han ingresado a la empresa en abril de 1998, no les son aplicables. 116

3.773/225, 21.07.99.

Para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998. 117

3.790/226, 22.07.99.

No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. Reconsiderase toda aquella doctrina que resulte incompatible con la contenida en el presente oficio. 121

3.926/227, 30.07.99.

Rechaza solicitud de reconsideración de Ordinario N° 3.742, de 12 de junio de 1999, de la Inspección Comunal Santiago Norte, que deniega la reconsideración de las Instrucciones 99-551 y 99-303 de 14.04.99 impartidas por la fiscalizadora Sra. C. P. a la empresa ... 123

3.927/228, 30.07.99.

Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N°s. 97-594 y 97-701, ambas de fechas 28 de enero de 1998, impartidas a las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ..., respectivamente, que ordenan reintegrar a los trabajadores los descuentos de remuneración por ropa de trabajo e implementos de seguridad. 124

3.992/229, 3.08.99.

Se reiteran las conclusiones del Oficio Ordinario N° 5.173, de 1985, de esta Dirección, y se reitera asimismo la doctrina en que se sustenta el Oficio Ordinario N° 4.300/301, de 9.09.98, en el sentido que los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones cuya fuente son los documentos privados denominados pagaré del crédito social y solicitud de crédito social. 127

CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 130

1.- Circulares.

111 (extracto), 16.07.99. Dirección del Trabajo
 Uso óptimo de los recursos institucionales. 130

114, 22.07.99. Depto. Fiscalización Remite Decreto Supremo N° 49, de 31.05.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias.	130
117, 28.07.99. Depto. Fiscalización Informa sobre la improcedencia de emitir certificación por la materia que se indica.	130
121, 4.08.99. Depto. Fiscalización Complementa instrucciones sobre los registros y timbrajes que se establecen en el artículo 4° incisos 2° y 3°, de la Resolución N° 611, de 8.06.99, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial.	131
122, 4.08.99. Depto. Fiscalización Instruye respecto de las gestiones que corresponde realizar ante reconsideración de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad.	133
124 (extracto), 5.08.99. Depto. Recursos Humanos Informa derogación de Circular N° 77, del 2.06.99, de Unidad de Personal y Remuneraciones y comunica nuevas disposiciones al respecto.	134
2.- Ordenes de Servicio.	
6, 7.07.99. (Complementada por Circular N° 115, de 26.07.99, del Depto. Relaciones Laborales). Depto. Relaciones Laborales Establece normas sobre disolución, liquidación y designación de beneficiario y/o liquidador de bienes sindicales.	134
7, 16.07.99. Depto. Relaciones Laborales Imparte instrucciones con relación a la información concerniente a organizaciones sindicales que debe ser entregada por las Inspecciones del Trabajo ante el requerimiento de terceros.	154
3.- Resoluciones.	
748, 14.07.99. Depto. Relaciones Laborales Crea Unidades de Relaciones Laborales en las Inspecciones del Trabajo.	155
749 (exenta), 14.07.99. Depto. Relaciones Laborales Complementa Resolución exenta N° 101, de 25 de marzo de 1985 en el sentido que indica.	156
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes y Circular	160
1.- Dictámenes.	
J/1.163, agosto 1998. Obligación de las A.F.P. de efectuar cobranza judicial de las cotizaciones previsionales que se adeudan a sus afiliados. La Superintendencia carece de competencia para conceder facilidades de pago.	160

J/1.164, agosto 1998. Procedencia de liquidar o reliquidar impuesto que grava retiros de excedentes de libre disposición, en el caso que con posterioridad al ejercicio de este derecho, ingrese a la cuenta de capitalización individual del afiliado una determinada suma de dinero, originada en la reliquidación del Bono de Reconocimiento.	162
J/1.204, agosto 1998. Facultad de las Instituciones de Salud Previsional para solicitar la calificación de invalidez de un cotizante, para el solo efecto de suspender la licencia médica de aquél.	165
J/1.240, agosto 1998. Depósitos convenidos a que se refiere el inciso 2º del artículo 18 del D.L. Nº 3.500, de 1980.	167
J/1.217, septiembre 1998. Rebaja de edad para pensionarse por vejez por el desempeño de trabajos calificados como pesados.	168
J/1.259, septiembre 1998. Procedencia de enterar cotizaciones en una A.F.P., en conformidad a lo establecido en el artículo 69 del D.L. Nº 3.500, de 1980, respecto de afiliado en situación que indica.	169
J/1.374, septiembre 1998. Entero de cotizaciones respecto de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile.	170
J/1.400, octubre 1998. Pago de herencia que constituye el Saldo de la Cuenta de Capitalización Individual de un afiliado.	172
2.- Circulares.	
1.092, 23.07.99. Deroga Circular Nº 1.071.	173
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares	174
41 (extracto), 1999. Nuevo tratamiento tributario de las becas de estudio frente al pagador de ellas (empresa)	174
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES	177
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	178

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

3.549/209, 12.07.99.

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.
- 2) La empresa Industria ... está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es al 31 de diciembre de cada año, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período. 75

3.619/210, 14.07.99.

- 1) Los directores de una asociación de funcionarios podrán acumular el permiso adicional especial previsto en el inciso 2º del artículo 33 de la Ley Nº 19.296, sólo por el período de dos años, sin que sea exigible el aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios adquieran bienes de toda clase y a cualquier título, pudiendo contemplarse entre ellos, las donaciones. 79

3.620/211, 14.07.99.

- 1) De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.
- 2) La Corporación Municipal de Educación de Cerro Navia se encuentra obligada a pagar al docente ..., desde el año 1997, diferencias por asignación de perfeccionamiento hasta completar la suma que por tal concepto le corresponde percibir. 81

3.635/212, 16.07.99.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 99/46 y 99/47, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo de Bío Bío Los Angeles. 85

3.653/213, 19.07.99.

Debe requerirse el informe técnico a que hace referencia el artículo 191 del Código del Trabajo, solamente para resolver la reclamación de multa aplicada por infracción a las normas de higiene y seguridad en el trabajo. 87

3.654/214, 19.07.99.

Absuelve diversas consultas planteadas por la Agrupación Nacional de Federaciones de Funcionarios de Universidades Estatales, –ANTUE–, que dicen relación con la aplicabilidad de la Ley Nº 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado. 89

3.655/215, 19.07.99.

Los estipendios ocasionales por tratos que perciben los dependientes de la División El Teniente de CODELCO Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo. 97

3.656/216, 19.07.99.

El procedimiento utilizado por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca para determinar la base de cálculo de la asignación de experiencia que corresponde a la docente Sra. N.N., en orden a excluir para dicho cálculo el período en que la aludida docente hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones, se ajusta a derecho. 99

3.657/217, 19.07.99.

No resulta jurídicamente procedente la formación de sindicatos por Facultades de la Corporación Universidad de Concepción, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe. 101

3.658/218, 19.07.99.

1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no está obligada a dar aviso anticipado de 30 días al término del contrato, como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.
2) Las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley N° 19.378.
3) Los mismos funcionarios sujetos a plazo fijo, no tienen derecho a la indemnización por años de servicio, por el no uso del feriado legal, ni al pago del feriado proporcional al tiempo laborado, por término de la relación laboral. 104

3.673/219, 19.07.99.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.598 a partir del 1° de febrero de 1999 procede efectuar un nuevo cálculo del monto a pagar por concepto de bonificación proporcional a los docentes del sector particular subvencionado. 106

3.674/220, 19.07.99.

1) El día completo de descanso o día libre que contempla la cláusula decimoséptima del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en ella, debe remunerarse calculado sobre el promedio que resulta de lo devengado por concepto de comisiones en la respectiva semana.
2) Los trabajadores remunerados exclusivamente a base de comisión, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias. 108

3.675/221, 19.07.99.

No resulta jurídicamente procedente exigir a un empleador el finiquito en que conste el término de una relación laboral con su ex-trabajador, cuando existe una sentencia judicial que afecta a las partes, que resuelve cuál fue la causal que puso término a la referida relación laboral. 110

3.676/222, 19.07.99.

1) Los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tienen derecho al feriado legal ni a los demás beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.
2) Aclárase el Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98 en la parte indicada en el cuerpo del presente informe. 112

3.677/223, 19.07.99.

Deniega autorización a la empresa ... para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en la faena que indica. 114

3.730/224, 20.07.99.

Se confirman nuevamente las Instrucciones Nº 98-1237, de 26.10.98, impartidas por el funcionario fiscalizador señor E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, con la reserva de que a los trabajadores que han ingresado a la empresa en abril de 1998, no les son aplicables. 116

3.773/225, 21.07.99.

Para los efectos de la aplicación del artículo 7º de la Ley Nº 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo Nº 3.632, de 1998. 117

3.790/226, 22.07.99.

No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley Nº 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. Reconsiderárase toda aquella doctrina que resulte incompatible con la contenida en el presente oficio. 121

3.926/227, 30.07.99.

Rechaza solicitud de reconsideración de Ordinario Nº 3.742, de 12 de junio de 1999, de la Inspección Comunal Santiago Norte, que deniega la reconsideración de las Instrucciones 99-551 y 99-303 de 14.04.99 impartidas por la fiscalizadora Sra. C. P. a la empresa ... 123

3.927/228, 30.07.99.

Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones Nºs. 97-594 y 97-701, ambas de fechas 28 de enero de 1998, impartidas a las empresas Sociedad Distribuidora Exportadora e Importadora ... y Sociedad Frigorífico ..., respectivamente, que ordenan reintegrar a los trabajadores los descuentos de remuneración por ropa de trabajo e implementos de seguridad. 124

3.992/229, 3.08.99.

Se reiteran las conclusiones del Oficio Ordinario Nº 5.173, de 1985, de esta Dirección, y se reitera asimismo la doctrina en que se sustenta el Oficio Ordinario Nº 4.300/301, de 9.09.98, en el sentido que los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones cuya fuente son los documentos privados denominados pagaré del crédito social y solicitud de crédito social. 127

CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	130
1.- Circulares.	
111 (extracto), 16.07.99. Dirección del Trabajo Uso óptimo de los recursos institucionales.	130
114, 22.07.99. Depto. Fiscalización Remite Decreto Supremo N° 49, de 31.05.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias.	130
117, 28.07.99. Depto. Fiscalización Informa sobre la improcedencia de emitir certificación por la materia que se indica.	130
121, 4.08.99. Depto. Fiscalización Complementa instrucciones sobre los registros y timbrajes que se establecen en el artículo 4° incisos 2° y 3°, de la Resolución N° 611, de 8.06.99, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial.	131
122, 4.08.99. Depto. Fiscalización Instruye respecto de las gestiones que corresponde realizar ante reconsideración de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad.	133
124 (extracto), 5.08.99. Depto. Recursos Humanos Informa derogación de Circular N° 77, del 2.06.99, de Unidad de Personal y Remuneraciones y comunica nuevas disposiciones al respecto.	134
2.- Ordenes de Servicio.	
6, 7.07.99. (Complementada por Circular N° 115, de 26.07.99, del Depto. Relaciones Laborales). Depto. Relaciones Laborales Establece normas sobre disolución, liquidación y designación de beneficiario y/o liquidador de bienes sindicales.	134
7, 16.07.99. Depto. Relaciones Laborales Imparte instrucciones con relación a la información concerniente a organizaciones sindicales que debe ser entregada por las Inspecciones del Trabajo ante el requerimiento de terceros.	154
3.- Resoluciones.	
748, 14.07.99. Depto. Relaciones Laborales Crea Unidades de Relaciones Laborales en las Inspecciones del Trabajo.	155
749 (exenta), 14.07.99. Depto. Relaciones Laborales Complementa Resolución exenta N° 101, de 25 de marzo de 1985 en el sentido que indica.	156

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes y Circular	160
1.- Dictámenes.	
J/1.163, agosto 1998.	
Obligación de las A.F.P. de efectuar cobranza judicial de las cotizaciones previsionales que se adeudan a sus afiliados. La Superintendencia carece de competencia para conceder facilidades de pago.	160
J/1.164, agosto 1998.	
Procedencia de liquidar o reliquidar impuesto que grava retiros de excedentes de libre disposición, en el caso que con posterioridad al ejercicio de este derecho, ingrese a la cuenta de capitalización individual del afiliado una determinada suma de dinero, originada en la reliquidación del Bono de Reconocimiento.	162
J/1.204, agosto 1998.	
Facultad de las Instituciones de Salud Previsional para solicitar la calificación de invalidez de un cotizante, para el solo efecto de suspender la licencia médica de aquél.	165
J/1.240, agosto 1998.	
Depósitos convenidos a que se refiere el inciso 2º del artículo 18 del D.L. Nº 3.500, de 1980	167
J/1.217, septiembre 1998.	
Rebaja de edad para pensionarse por vejez por el desempeño de trabajos calificados como pesados.	168
J/1.259, septiembre 1998.	
Procedencia de enterar cotizaciones en una A.F.P., en conformidad a lo establecido en el artículo 69 del D.L. Nº 3.500, de 1980, respecto de afiliado en situación que indica.	169
J/1.374, septiembre 1998.	
Entero de cotizaciones respecto de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile.	170
J/1.400, octubre 1998.	
Pago de herencia que constituye el Saldo de la Cuenta de Capitalización Individual de un afiliado.	172
2.- Circulares.	
1.092, 23.07.99.	
Deroga Circular Nº 1.071.	173

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares	174
41 (extracto), 1999. Nuevo tratamiento tributario de las becas de estudio frente al pagador de ellas (empresa)	174
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES	177
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	178

