



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Julio 2003



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## BORIS TAPIA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DEL TRABAJO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS: DESTACA ACUERDOS ALCANZADOS EN REUNION DE LA OIT

• El diputado Boris Tapia, presidente de la Comisión de Trabajo, se refirió a los acuerdos alcanzados por los Estados miembros de la OIT sobre el lanzamiento de una estrategia mundial de salud y seguridad laboral.

Recientemente se llevó a cabo en Ginebra la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, oportunidad en la que se trataron diversos temas que dicen relación con la seguridad del trabajo, el trabajo forzado, la discriminación y el derecho a sindicalización, entre otros.

El diputado Boris Tapia fue uno de los delegados que asistieron a la reunión realizada en dicha ciudad. En entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, el parlamentario y presidente de la Comisión del Trabajo de la Cámara Baja se refirió a las materias que se abordaron.

**¿Cuáles son las medidas que se adoptaron en la reunión de la OIT en materia de seguridad en el trabajo?**

Los delegados a la OIT alcanzaron un acuerdo sin precedentes sobre el lanzamiento de una estrategia sobre salud y seguridad laboral, que demanda una acción mundial "coherente y bien enfocada", para reducir el número de muertes, heridas y accidentes entre los trabajadores.

Según cifras de la OIT, dos millones de personas mueren cada año debido a causas relacionadas con el trabajo, de las cuales 354.000 son por accidentes mortales.

Además, cada año hay unos 270 millones de accidentes laborales y unos 160 millones de casos de enfermedades vinculadas al trabajo.

La estrategia mundial aprobada por delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores deberá traducirse en un plan de acción con dos pilares fundamentales. El primero es la introducción de una "cultura de la prevención" en materia de salud y seguridad, que requiere garantías para el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro para todos, que implica el acuerdo de los interlocutores sociales de la OIT para el establecimiento de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes que tengan a la prevención como la principal prioridad.

El segundo pilar es el desarrollo de una "caja de herramientas" en materia de seguridad y salud en la OIT, que permita a sus miembros tripartitas convertir las metas de la estrategia mundial en una realidad. Las principales herramientas incluyen la creación de un instrumento promocional diseñado para aumentar la prioridad del tema de la salud y la seguridad en la agenda de los estados miembros, y el uso estructurado de cooperación y asistencia técnica orientada al establecimiento y aplicación de programas nacionales en salud y seguridad laboral por parte de los gobiernos, en colaboración con empleadores y trabajadores.

Además, la Comisión le pidió al Gobierno de Libia adoptar "medidas específicas y concretas con miras a lograr la plena conformidad de la legislación" con el Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social), 1962 (Núm. 118), asegurando "la observancia plena de los principios de igualdad de trato en el campo de la seguridad social".

La OIT anunció el 18 de junio el lanzamiento de una campaña para que los países aumenten la cobertura de seguridad social a un número mayor de ciudadanos. En la actualidad sólo una de cinco personas tiene una apropiada cobertura de seguridad social.

La "Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para todos" de la OIT refleja un consenso entre gobiernos, empleadores y trabajadores sobre la necesidad de aumentar la cobertura en seguridad social entre los trabajadores, particularmente entre aquellos que están en la economía informal. También hay un acuerdo sobre la necesidad de sensibilizar a la opinión pública mundial sobre el aporte de la seguridad social al desarrollo económico y social.

Esta campaña busca el trabajo conjunto de organizaciones internacionales, países donantes, instituciones de seguridad social y organizaciones de la sociedad civil.

### ¿A qué conclusiones llegaron respecto al trabajo forzado?

En el marco de los esfuerzos realizados por la Organización para terminar con el trabajo forzado en Myanmar, la Comisión de Aplicación de Normas tuvo una sesión especial para considerar el seguimiento a medidas adoptadas en el contexto del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

La Comisión también discutió los acontecimientos relacionados con Myanmar desde su anterior sesión en diciembre de 2002, incluyendo el nombramiento de un facilitador para atender reclamos relacionados con el

trabajo forzado y el acuerdo para un plan de acción que permita erradicar esta práctica.

Con respecto a la aplicación por parte de Mauritania del Convenio sobre el trabajo forzado, 1930 (Núm. 29) la Comisión expresó "profunda preocupación por la persistencia de situaciones que tipifican graves violaciones a la prohibición del trabajo forzado".

### ¿Cuáles fueron los acuerdos adoptados sobre sindicalización?

La Comisión consideró los casos de 25 países y llamó la atención de la Conferencia con sus debates sobre Belarus y Myanmar. En ambos casos hizo notar el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, 1948 (Núm. 87).

En el caso de Belarus, la Comisión solicitó con firmeza al Gobierno de este país "adoptar todas las medidas necesarias" para que en un futuro próximo se pueda poner fin a su "injerencia en los asuntos internos de los sindicatos".

La Comisión, además, pidió al Gobierno de Colombia adoptar de inmediato las medidas necesarias para poner fin a la situación de inseguridad, con el fin de que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan ejercitar sus derechos, mediante la restauración del respeto a los derechos humanos, y en particular al derecho a la vida y la seguridad.

En el caso de Camerún, la Comisión solicitó al Gobierno de ese país "garantizar que los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, pudieran constituir y administrar libremente sus organizaciones sin intervención de la autoridad pública".

En el caso de Zimbabwe, la Comisión hizo notar "continuas violaciones" al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98), y le pidió

al Gobierno de ese país que acepte una misión de contactos directos de la OIT para examinar la situación en terreno e informar a la Comisión sobre el desarrollo legislativo de este tema y otros asuntos relevantes.

La Comisión destacó también que continúan situaciones de retraso en el pago de salarios, y prácticas abusivas de pago de salarios como la erosión gradual de la protección privilegiada que tienen las demandas salariales de los trabajadores en procedimientos de quiebra en varios países. La discusión en torno a una encuesta sobre este tema realizada por el Comité de Expertos confirmó la relevancia de las normas de la OIT en este campo (Convenio Núm. 95 y Recomendación Núm. 85) y la necesidad de promover instrumentos relacionados, como la Convención Núm. 173.

#### ¿Qué líneas de acción se adoptaron respecto al tema de la discriminación?

En relación a este último punto, durante una sesión especial los delegados sostuvieron un debate sobre las vías para superar la discriminación en el trabajo. La discusión estuvo basada en el informe de la OIT "la hora de la igualdad en el trabajo", como seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Muchos delegados hicieron notar la conexión entre pobreza y discriminación, apuntando que ésta afecta la autoestima y genera frustración e impotencia.

En la discusión se destacó la importancia de contar con una base legal para combatir la discriminación, así como de la igualdad en el lugar del trabajo. También se hizo notar que a pesar de décadas de esfuerzos las mujeres, y las minorías raciales y étnicas aún no han logrado igualdad de oportunidades y

de trato. En el debate también se afirmó que la discriminación es una causa importante de la pobreza, y que nuevas formas de discriminación están apareciendo basadas en edad, orientación sexual, VIH/SIDA, y discapacidad física.

#### Haití es uno de los países donde existe un alto porcentaje de niños que trabajan sin sueldo, haciendo trabajos forzados y además muchas veces son maltratados... ¿Cómo va la OIT a combatir aquello?

En realidad la OIT ha realizado una importante campaña en contra de todas las formas de trabajo infantil, no solamente con la situación de Haití que, por cierto, es una de las más representativas, como otras que se desarrollan en países del Sudeste Asiático, Sur de Asia, Europa del Este, América Latina y el Caribe por nombrar algunas.

Pero como decía, el tráfico de niños es una de las peores formas de trabajo infantil. Aunque no hay cifras exactas, se calcula que, aproximadamente, 1.2 millones de niños y niñas son objeto de tráfico infantil cada año, obligados a realizar un trabajo explotador en la agricultura, minería, fábricas, conflictos armados o en el comercio sexual.

Esta terrible forma de explotación infantil se está convirtiendo en el centro de una creciente preocupación global. El 21 de junio de 2003, segundo Día Mundial contra el Trabajo Infantil, la OIT centró su atención en el tráfico de niños –pues ocurre en todas partes y bajo múltiples formas– para poner fin a tal práctica.

Es el momento de actuar, ya que, si no se hace algo, el número de niños objeto de tráfico aumentará y sumará nuevas víctimas.

# DICTAMENES POR ARTICULO ORGANIZACION SINDICAL

## Presentación

En el mundo de hoy el acceso y uso de la información es un factor que determina de manera gravitante el desarrollo y destino de las ciencias en general. En este marco las ciencias sociales, entre las que se encuentra la ciencia jurídica, no escapan al revolucionario fenómeno que cuenta de una cada vez mayor gama de fuentes generadoras de conocimiento e interpretación del ordenamiento jurídico.

Para el Derecho del Trabajo y sus operadores la constante adaptación a los cambios normativos y visiones interpretativas que siguen a una dinámica socio-laboral cada vez más compleja y acelerada representa una necesidad de primer orden. Los grandes volúmenes de información que desde distintos puntos convergen para dar sentido y alcance a las leyes laborales requieren de sistemas de procesamiento y registro de las fuentes que permitan su uso eficiente de cara a la finalidad social del cumplimiento normativo. En este sentido, nuestra Dirección del Trabajo es un ente productivo y canal de distribución de la doctrina administrativa del Derecho Laboral, rol que le impone la responsabilidad de ser un eficaz puente entre la norma específica con los requerimientos de los usuarios a través de mecanismos regulares de difusión.

Así es como surge la necesidad de crear y consolidar sistemas de seguimiento del devenir interpretativo institucional con la finalidad de facilitar a la comunidad laboral su conocimiento y potenciar su utilización en el plano de las relaciones laborales.

El trabajo que presentamos es un esfuerzo en tal sentido. Se trata de una iniciativa de sistematización de los contenidos de Derecho Colectivo, materia propia del área de Relaciones Laborales de la institución, que enhebra las disposiciones del Código del Trabajo con los Dictámenes interpretativos emanados del área Jurídica. Se trata así de ir enlazando la norma puntual con el registro pormenorizado de la doctrina que fija su alcance.

Agradecemos la iniciativa y esfuerzo desarrollado por **Alejandra Monreal Valdenegro**, funcionaria del Departamento de RR.LL. que ha construido y actualizado permanentemente este trabajo que hoy, convencidos de su utilidad práctica, queremos poner a disposición de todos los lectores de este Boletín.

**Joaquín Cabrera Segura**  
Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

**DICTAMENES POR ARTICULO  
ORGANIZACION SINDICAL (\*)**

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 212:</b> Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.</p>	N° 3.091/167, 2002
<p><b>ARTICULO 213:</b> Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.</p> <p>Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.</p>	N° 0479/038, 2000
<p><b>ARTICULO 214:</b> Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.</p> <p>La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.</p> <p>Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.</p> <p>Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.</p> <p>En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.</p>	N° 2.629/199, 2000
<p><b>ARTICULO 215:</b> No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del</p>	N° 3.590/264, 2000 N° 4.911/328, 2000

(\*) El original de este documento contiene todos los artículos referentes a Organizaciones Sindicales, los que se irán actualizando permanentemente.

La estructura de este documento contiene en su primera columna el artículo, el cual es copia fiel del que aparece en el Código del Trabajo, y en la otra los dictámenes respectivos.

ARTICULO	DICTAMENES
<p>mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.</p>	
<p><b>ARTICULO 216:</b> Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:</p> <p>a) Sindicatos de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;</p> <p>b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;</p> <p>c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y</p> <p>d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.</p>	<p>Nº 2.059/175, 2000  Nº 4.607/324, 2000  Nº 3.590/177, 2001  Nº 2.575/150, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 218:</b> Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.</p> <p>Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.</p>	<p>Nº 0797/046, 2002  Nº 2.416/134, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 220:</b> Son fines principales de las organizaciones sindicales:</p> <p>1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;</p> <p>2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se</p>	<p>Nº 2.596/197, 2000  Nº 4.604/321, 2000  Nº 2.725/129, 2001  Nº 1.428/078, 2002  Nº 2.422/140, 2002  Nº 2.689/152, 2002  Nº 0823/020, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;</p> <p>3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;</p> <p>4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas a favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;</p> <p>5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;</p> <p>6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;</p> <p>7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;</p> <p>8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;</p> <p>9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;</p> <p>10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;</p> <p>11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y</p> <p>12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.</p>	



ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 221:</b> La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.</p> <p>En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.</p> <p>Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Ese fuero no podrá exceder de 40 días.</p> <p>Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.</p> <p>Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.</p>	<p>Nº 4.777/221, 2001 Nº 3.995/198, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 222:</b> El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.</p> <p>El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.</p> <p>Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.</p>	<p>Nº 1.630/101, 2002 Nº 0391/008, 2003 Nº 0821/018, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 223:</b> El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.</p>	<p>Nº 2.738/217, 2000 Nº 2.575/150, 2002 Nº 0391/008, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.</p> <p>El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, o dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.</p> <p>El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.</p> <p>Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.</p>	
<p><b>ARTICULO 225:</b> El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.</p> <p>Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.</p> <p>En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere al artículo 229.</p>	N° 3.839/193, 2002
<p><b>ARTICULO 227:</b> La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.</p>	N° 1.519/125, 2000 N° 2.182/102, 2001 N° 4.777/221, 2001 N° 0819/047, 2002

ARTICULO	DICTAMENES
<p>No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.</p> <p>Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.</p> <p>Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.</p>	<p>Nº 1.217/067, 2002 Nº 2.575/150, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 229:</b> Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.</p>	<p>Nº 3.750/279, 2000 Nº 0841/039, 2001 Nº 2.416/134, 2002 Nº 3.837/191, 2002 Nº 3.839/193, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 231:</b> El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.</p> <p>Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.</p>	<p>Nº 1.669/138, 2000 Nº 3.089/234, 2000 Nº 4.419/314, 2000 Nº 0819/047, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.</p> <p>La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.</p>	
<p><b>ARTICULO 232:</b> Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.</p> <p>El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente de medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.</p>	<p>Nº 4.607/324, 2000  Nº 3.839/193, 2002  Nº 0821/018, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 233:</b> La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.</p> <p>La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.</p>	<p>Nº 3.007/230, 2000  Nº 2.725/129, 2001  Nº 3.091/167, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 234:</b> El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil.</p>	<p>Nº 4.604/321, 2000  Nº 2.725/129, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 235:</b> Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.</p> <p>En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.</p>	<p>Nº 3.006/229, 2000  Nº 4.777/221, 2001  Nº 0.335/026, 2002  Nº 2.372/131, 2002  Nº 2.422/140, 2002  Nº 2.443/142, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quiénes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:</p> <p>a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;</p> <p>b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;</p> <p>c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y</p> <p>d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.</p> <p>En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.</p> <p>El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.</p> <p>Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.</p> <p>Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.</p>	<p>Nº 3.091/167, 2002  Nº 3.582/187, 2002  Nº 4.161/203, 2002  Nº 3.753/282, 2000</p>
<p><b>ARTICULO 236:</b> Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.</p>	<p>Nº 3.006/229, 2000</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 237:</b> Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.</p> <p>En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.</p> <p>Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.</p>	<p>Nº 1.766/148, 2000 Nº 4.419/314, 2000 Nº 3.318/161, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 238:</b> Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.</p> <p>Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.</p> <p>En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.</p>	<p>Nº 1.766/148, 2000 Nº 3.318/161, 2001 Nº 4.777/221, 2001 Nº 3.995/198, 2002 Nº 2.048/049, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 239:</b> Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.</p> <p>El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.</p>	<p>Nº 1.901/114, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 243:</b> Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.</p> <p>Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.</p> <p>Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.</p> <p>En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozarán de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.</p> <p>Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.</p>	<p>Nº 0322/021, 2000  Nº 0841/039, 2001  Nº 1.373/065, 2001  Nº 4.777/221, 2001  Nº 2.443/142, 2002  Nº 3.644/188, 2002  Nº 3.837/191, 2002  Nº 3.995/198, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 244:</b> Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.</p> <p>En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.</p>	<p>Nº 1.901/114, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.</p>	
<p><b>ARTICULO 248:</b> Derogado por Ley N° 19.759.</p>	<p>N° 1.421/069, 2001 N° 3.753/282, 2000</p>
<p><b>ARTICULO 249:</b> Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.</p> <p>El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.</p> <p>Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.</p> <p>Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.</p>	<p>N° 3.971/292, 2000 N° 4.604/321, 2000 N° 3.592/179, 2001 N° 1.428/078, 2002 N° 3.644/188, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 254:</b> Derogado por Ley N° 19.759.</p>	<p>N° 1.669/138, 2000 N° 2.725/129, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 255:</b> Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.</p>	<p>N° 1.428/078, 2002 N° 2.422/140, 2002</p>



ARTICULO	DICTAMENES
<p>Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.</p> <p>Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.</p> <p>En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.</p> <p>Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.</p>	
<p><b>ARTICULO 256:</b> El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.</p>	Nº 2.596/197, 2000
<p><b>ARTICULO 257:</b> Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.</p> <p>La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.</p>	Nº 2.435/114, 2001 Nº 2.725/129, 2001
<p><b>ARTICULO 258:</b> A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.</p> <p>Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.</p>	Nº 2.725/129, 2001
<p><b>ARTICULO 259:</b> El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.</p>	Nº 2.435/114, 2001 Nº 2.725/129, 2001

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.</p> <p>Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.</p>	
<p><b>ARTICULO 260:</b> La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.</p> <p>Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.</p>	<p>Nº 0791/058, 2000  Nº 2.059/175, 2000  Nº 2.629/199, 2000  Nº 3.590/264, 2000  Nº 4.413/213, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 261:</b> Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.</p> <p>La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o a las organizaciones de superior grado.</p> <p>El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.</p>	<p>Nº 0791/058, 2000  Nº 2.629/199, 2000  Nº 3.007/230, 2000  Nº 2.918/164, 2002  Nº 0823/020, 2003  Nº 4.413/213, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 262:</b> Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.</p>	<p>Nº 3.089/234, 2000  Nº 0823/020, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.</p> <p>Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.</p>	
<p><b>ARTICULO 266:</b> Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y con confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.</p>	Nº 2.021/122, 2002
<p><b>ARTICULO 267:</b> Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.</p> <p>Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.</p>	Nº 4.413/213, 2002
<p><b>ARTICULO 268:</b> La participación de un sindicato en la constitución de una federación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.</p> <p>El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.</p> <p>Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.</p> <p>Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.</p>	Nº 0479/038, 2000 Nº 5.176/348, 2000 Nº 2.021/122, 2002 Nº 3.582/187, 2002

ARTICULO	DICTAMENES
<p>En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.</p> <p>La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos 1° a 3° de este artículo.</p>	
<p><b>ARTICULO 269:</b> En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.</p> <p>De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.</p> <p>El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.</p> <p>El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.</p> <p>Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero.</p>	N° 0378/034, 2000
<p><b>ARTICULO 271:</b> Derogado por Ley N° 19.759.</p>	N° 2.435/114, 2001
<p><b>ARTICULO 273:</b> Para ser elegido director de una federación o una confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.</p>	N° 3.582/187, 2002
<p><b>ARTICULO 274:</b> Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.</p>	N° 3.582/187, 2002 N° 0391/008, 2003

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.</p> <p>El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.</p>	
<p><b>ARTICULO 280:</b> Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central por acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.</p> <p>El directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.</p> <p>Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.</p>	Nº 0797/046, 2002
<p><b>ARTICULO 283:</b> Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.</p>	Nº 3.592/179, 2001

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.</p> <p>El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permiso para efectuar su labor sindical.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.</p> <p>Las normas sobre permisos y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.</p>	
<p><b>ARTICULO 288:</b> En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.</p>	N° 0797/046,2002
<p><b>ARTICULO 289:</b> Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.</p> <p>Incurrir especialmente en esta infracción:</p> <p>a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato. Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;</p> <p>b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;</p> <p>c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;</p>	N° 4.536/319,2000 N° 2.000/117, 2002

ARTICULO	DICTAMENES
<p>d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;</p> <p>e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;</p> <p>f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y</p> <p>g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.</p>	
<p><b>ARTICULO 292:</b> Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.</p> <p>Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p>El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.</p> <p>La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.</p>	<p>N° 5.096/342,2000 N° 2.000/117, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.</p> <p>Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver. Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.</p> <p>La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis.</p> <p>La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.</p> <p>Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el Juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.</p> <p>Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes.</p> <p>Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro.</p>	
<p><b>ARTICULO 297:</b> También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.</p>	Nº 1.766/148, 2000



ARTICULO	DICTAMENES
<p>El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.</p> <p>La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.</p> <p>La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.</p>	
<p><b>ARTICULO 298:</b> La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.</p> <p>Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente. En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.</p>	Nº 4.419/314, 2000

## TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

El Contrato de Trabajo de Casa Particular es el acuerdo entre una trabajadora y un empleador/a donde la primera se compromete a prestar sus servicios y la segunda a pagar una remuneración a cambio de éstos. El servicio prestado debe referirse a alguno o a todos los trabajos propios del hogar. Este acuerdo debe ser escrito, firmado por ambas partes en 2 ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

### Período de prueba

Al ser un trabajo prestado al interior del hogar, las 2 primeras semanas se estiman como período de prueba en el que podrá ponerse término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se avise con 3 días de anticipación. El empleador está obligado a cancelar los días trabajados, independientemente de quien haya resuelto ponerle término. En este caso no se cancela indemnización alguna.

### Contrato de trabajo

El contrato debe contener las estipulaciones mínimas que establece el Código del Trabajo y ser escriturado por el empleador/a durante los 15 días siguientes a la incorporación de la trabajadora a sus labores. Pasado este plazo, se multará al empleador/a y se presu-

mirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare la trabajadora.

### Remuneración

- Se debe fijar de común acuerdo entre las partes.
- El pago mínimo que puede recibir una trabajadora de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo establecido por ley.
- Para las trabajadoras de casa particular "puertas adentro", la remuneración comprende el pago de dinero efectivo, los alimentos y la habitación. Las prestaciones de alimento y casa habitación no serán imponibles para los efectos previsionales.
- Junto con el pago de la remuneración el empleador/a deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuados.
- El empleador/a tiene la obligación de descontar de la remuneración de la trabajadora, las cotizaciones de seguridad social (A.F.P. o I.N.P. y FONASA o ISAPRE) y las cuotas sindicales cuando la trabajadora lo haya solicitado.

*El empleador/a no podrá descontar, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones sin autorización escrita de la trabajadora, salvo aquellas legalmente establecidas.*

### Jornada Laboral

La jornada de las trabajadoras de casa particular *puertas afuera* no puede exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tienen,

dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora.

Las trabajadoras *puertas adentro* no están sujetas a horario, pero deben tener un

descanso absoluto de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo destinado a alimentación.

### Descanso Semanal

A las trabajadoras *puertas adentro* les corresponde 1 día de descanso a la semana, el que a petición de la trabajadora, podrá fraccionarse en dos medios días de descanso. Los días de descanso facultan a la trabajadora a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente. Por ejemplo, si el descanso es el día domingo, éste termina a las 07:00 u 08:00 horas del lunes, según sea la hora de inicio de la jornada.

Las trabajadoras *puertas afuera*, que han pactado una jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, descansarán los domingo y festivos. Si la jornada pactada incluye los domingo y festivos, la trabajadora tendrá derecho a un día de descanso por día domingo o festivo laborado.

El empleador/a que tenga trabajadoras que laboren algunos días a la semana, no está obligado/a a otorgarle descanso semanal.

### Vacaciones

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a 15 días de vacaciones una vez completado un año de servicio para el empleador/a. El feriado anual excluye los domingo y festivos al momento de contarlos y los días sábado son siempre inhábiles para estos efectos.

*Toda trabajadora de casa particular tiene derecho a fuero por maternidad.*

### Término de la Relación Laboral

Además de las causales generales que establece el Código del Trabajo, existen algunas especiales para las trabajadoras de casa particular. Estas son:

- En caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes –empleador/a o trabajador/a– o de quienes viven en la casa, la otra parte tiene derecho a poner término al contrato.

- Despido por desahucio, en este caso el empleador/a puede poner término de inmediato y en forma unilateral al contrato, aún sin causa justificada. En este caso se deberá avisar por escrito a la trabajadora con copia a la Inspección del Trabajo con al menos 30 días de anticipación, salvo que el empleador/a pague a la trabajadora en ese mismo acto, una indemnización de dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual de la trabajadora.

*La renuncia de la trabajadora, el finiquito o el mutuo acuerdo deben constar por escrito y ser ratificadas por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, un notario, el oficial del registro civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente. El finiquito así tramitado fija las obligaciones cumplidas y pendientes para las partes –vacaciones, cotizaciones previsionales y otras–.*

### **Indemnización por término del contrato**

La trabajadora de casa particular tiene derecho a gozar de una indemnización a todo evento, sin importar la razón del despido. Esta se financia con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora, dinero que se cotiza en la misma A.F.P. que la trabajadora elija sin que ésta deba cambiarse del sistema antiguo. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes corres-

pondientes al período respectivo, más la rentabilidad obtenida.

### **Otros derechos de la trabajadora al momento del despido**

- Indemnización por concepto de vacaciones; el cual puede ser anual o proporcional.
- El pago de los días trabajados en el mismo mes del despido.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE EDUCACION

# CREA SUBVENCION EDUCACIONAL PRO-RETENCION DE ALUMNOS Y ESTABLECE OTRAS NORMAS RELATIVAS A LAS REMUNERACIONES DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION (\*)

LEY N° 19.873

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, de Educación, en la siguiente forma:

- 1) Intercálase, a continuación del artículo 42, el siguiente párrafo 8°, nuevo, pasando los actuales artículos 43 a 56, a ser 50 a 63, respectivamente:

**"Párrafo 8°**

**Subvención Educacional  
Pro-Retención de Alumnos en los  
Establecimientos Educativos**

*Artículo 43.*- Créase una subvención anual educacional pro-retención de alumnos, que se pagará a los sostenedores de los establecimientos educacionales que acrediten haber matriculado y logrado la permanencia en las aulas o el egreso regular de ellas, según corresponda, de los alum-

nos que estén cursando entre 7° año de enseñanza básica y 4° año de enseñanza media, que pertenezcan a familias calificadas como indigentes, de acuerdo a los resultados obtenidos por la aplicación de la ficha CAS. El Ministerio de Planificación y Cooperación deberá certificar anualmente las familias que se encuentren en esas condiciones, en la forma que señale el reglamento.

Esta subvención pro-retención de alumnos corresponderá a los montos que se indican a continuación y se entregará a los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados, en el mes de abril de cada año:

Primer tramo	\$ 50.000
Segundo tramo	\$ 80.000
Tercer tramo	\$ 100.000
Cuarto tramo	\$ 120.000

Estos valores se pagarán de la siguiente manera:

1. El señalado en el primer tramo, se pagará a los sostenedores que hayan retenido a alumnos de 7° y 8° años de enseñanza básica, hayan

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 29.05.03.

sido promovidos o no al respectivo curso superior.

2. El señalado en el segundo tramo, se pagará a los sostenedores que hayan retenido a alumnos de 1° y 2° años de enseñanza media, hayan sido promovidos o no al respectivo curso superior.
3. El señalado en el tercer tramo, se pagará a los sostenedores que hayan retenido a alumnos de 3° y 4° años de enseñanza media, hayan sido promovidos o no a 4° año de enseñanza media, o se hayan matriculado nuevamente en 4° año de enseñanza media por haber repetido dicho curso.
4. El valor señalado en el cuarto tramo, se pagará a los sostenedores que hayan retenido a alumnos de 4° año de enseñanza media y que en la oportunidad que corresponda el pago de esta subvención, hayan egresado satisfactoriamente de dicho curso.

*Artículo 44.* - Para tener derecho al pago y cobro anual de la subvención a que se refiere el presente párrafo, los sostenedores deberán presentar al Ministerio de Educación el certificado de matrícula de los alumnos a que se refiere el artículo anterior, correspondiente al año siguiente a aquél por el que se cobra esta subvención, o la licencia de enseñanza media y, además de lo que indique el reglamento a que se refiere el artículo 47, una declaración del Director del establecimiento en donde se señale la efectividad de la asistencia regular a clases del alumno respectivo durante el año anterior, conforme a las normas establecidas en los decretos sobre evaluación y promoción escolar de alumnos, del Ministerio de Educación.

*Artículo 45.* - A contar del año 2005, los valores en pesos señalados en el artículo

43, serán reajustados en el mes de enero de cada año en el mismo porcentaje en que se haya reajustado la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.) en el año inmediatamente anterior, y se fijarán mediante decreto supremo que dictará el Ministerio de Educación y que será suscrito, además, por el Ministro de Hacienda.

*Artículo 46.* - La subvención anual educacional pro-retención de alumnos se pagará a los sostenedores de establecimientos subvencionados, adicionalmente a la subvención educacional mensual que se paga por la asistencia a clases, de los mismos alumnos beneficiarios de ésta.

*Artículo 47.* - El control que llevará cada sostenedor respecto de la matrícula, respecto de la asistencia regular a clases de los alumnos que causarán la subvención a que se refieren los artículos anteriores y respecto de la repitencia, se definirá en un reglamento que deberá dictar el Ministerio de Educación, dentro de los sesenta días siguientes a la publicación de esta ley. Además, en dicho reglamento se señalarán las fechas y modos de presentación y cobro de esta subvención.

*Artículo 48.* - En el caso que durante el año escolar algún alumno de los que se refiere el artículo 43 de esta ley cambie de establecimiento educacional, el pago de la subvención a que se refiere dicho artículo se realizará al sostenedor en cuyo establecimiento el alumno haya permanecido matriculado más tiempo durante el año escolar.

Si el cambio de establecimiento se produce al término del año escolar y el alumno se matricula en otro establecimiento de distinto sostenedor, la subvención se pagará al sostenedor del establecimiento donde el alumno asistió a clases durante el año anterior al del cobro.

*Artículo 49.* - Si la repitencia del alumno se hubiese producido por inasistencias

injustificadas, de acuerdo a lo señalado en los reglamentos de evaluación y promoción, no procederá el pago de esta subvención."

- 2) Modifícanse los guarismos de los siguientes artículos:
- a) En el artículo 5°, "45" y "46", por "52" y "53", respectivamente.
  - b) En el artículo 21, "43" por "50".
  - c) En el artículo 22, "45" por "52".
  - d) En el artículo 34, "44" por "51".
  - e) En el artículo 41, "43" por "50".
  - f) En el artículo 46, que pasó a ser 53, "45" por "52", las dos veces que allí aparece.
  - g) En el artículo quinto transitorio, "43" y "45" por "50" y "52", respectivamente.

**Artículo 2°.-** Los alumnos a que se refiere el párrafo 8°, del Título III, del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de Educación, de 1998, que se matriculen en establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, causarán el pago de una suma equivalente a las señaladas en el artículo 43 del referido párrafo, siempre que se cumplan todas las condiciones y requisitos que en dicho párrafo se establecen y las que contendrá el reglamento a que se refiere el artículo 47 del mismo párrafo.

Los procedimientos de cálculo y entrega de las sumas correspondientes a las entidades administradoras de estos establecimientos, serán fijados por decreto del Ministerio de Educación, visado por el Ministerio de Hacienda, y serán transferidos por la Subsecretaría de Educación durante el mes de abril como un monto adicional a los montos permanentes del año respectivo establecidos en los convenios respectivos.

**Artículo 3°.-** A contar del 1° de febrero de 2003, la remuneración total mínima de los profesionales de la educación, a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.715, será de \$ 413.190.

Esta norma se aplicará tanto a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos subvencionados de los sectores municipal y particular, como a los que se desempeñan en establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

**Artículo 4°.-** Incrementáanse los recursos contemplados en la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2003, para la asignación por desempeño en condiciones difíciles establecida en los artículos 50 y 84 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en \$ 2.500.000 miles.

El Ministerio de Educación distribuirá estos fondos entre los mismos profesionales de la educación que fueron beneficiarios de dicha asignación para el bienio marzo de 2002 a febrero de 2004, en la misma proporción en que se les asignaron, sin perjuicio que en la distribución que se haga de estos fondos, deberá respetarse el límite máximo establecido en el artículo 50 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo primero.-** El párrafo 8°, del Título III del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, de Educación, que se incorpora por la presente ley, y lo dispuesto en el artículo 2° de este mismo cuerpo legal, regirá a partir del inicio del año escolar 2003, debiendo pagarse la primera subvención pro-retención en el mes de abril de 2004.

**Artículo segundo.-** El mayor gasto fiscal originado por la aplicación de la presente ley, para el año 2003, se financiará con cargo al ítem 50.01.03.25.33.104, de la Partida Tesoro Público."

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

Santiago, 16 de mayo de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Edu-

cación.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Educación.



PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

# ESTABLECE BASES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN LOS ACTOS DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO (\*)

LEY N° 19.880

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

## "CAPITULO I

### Disposiciones Generales

**Artículo 1°.** Procedimiento Administrativo. La presente ley establece y regula las bases del procedimiento administrativo de los actos de la Administración del Estado. En caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, la presente ley se aplicará con carácter de supletoria.

La toma de razón de los actos de la Administración del Estado se regirán por lo dispuesto en la Constitución y en la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.

**Artículo 2°.** Ambito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función admi-

nistrativa. También se aplicarán a la Contraloría General de la República, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los gobiernos regionales y a las municipalidades.

Las referencias que esta ley haga a la Administración o a la Administración del Estado, se entenderán efectuadas a los órganos y organismos señalados en el inciso precedente.

**Artículo 3°.** Concepto de Acto administrativo. Las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos.

Para efectos de esta ley se entenderá por acto administrativo las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública.

Los actos administrativos tomarán la forma de decretos supremos y resoluciones.

El decreto supremo es la orden escrita que dicta el Presidente de la República o un Ministro "Por orden del Presidente de la República", sobre asuntos propios de su competencia.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 29.05.03.

Las resoluciones son los actos de análoga naturaleza que dictan las autoridades administrativas dotadas de poder de decisión.

Constituyen, también, actos administrativos los dictámenes o declaraciones de juicio, constancia o conocimiento que realicen los órganos de la Administración en el ejercicio de sus competencias.

Las decisiones de los órganos administrativos pluripersonales se denominan acuerdos y se llevan a efecto por medio de resoluciones de la autoridad ejecutiva de la entidad correspondiente.

Los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, desde su entrada en vigencia, autorizando su ejecución de oficio por la autoridad administrativa, salvo que mediare una orden de suspensión dispuesta por la autoridad administrativa dentro del procedimiento impugnatorio o por el juez, conociendo por la vía jurisdiccional.

**Artículo 4°.** Principios del procedimiento. El procedimiento administrativo estará sometido a los principios de escrituración, gratuidad, celeridad, conclusivo, economía procedimental, contradictoriedad, imparcialidad, abstención, no formalización, inexcusabilidad, impugnabilidad, transparencia y publicidad.

**Artículo 5°.** Principio de escrituración. El procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen, se expresarán por escrito o por medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija o permita otra forma más adecuada de expresión y constancia.

**Artículo 6°.** Principio de gratuidad. En el procedimiento administrativo, las actuaciones que deban practicar los órganos de la Administración del Estado serán gratuitas para los interesados, salvo disposición legal en contrario.

**Artículo 7°.** Principio de celeridad. El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Las autoridades y funcionarios de los órganos de la Administración del Estado deberán actuar por propia iniciativa en la iniciación del procedimiento de que se trate y en su prosecución, haciendo expeditos los trámites que debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión.

En el despacho de los expedientes originados en una solicitud o en el ejercicio de un derecho se guardará el orden riguroso de ingreso en asuntos de similar naturaleza, salvo que por el titular de la unidad administrativa se dé orden motivada en contrario, de la que quede constancia.

**Artículo 8°.** Principio conclusivo. Todo el procedimiento administrativo está destinado a que la Administración dicte un acto decisorio que se pronuncie sobre la cuestión de fondo y en el cual exprese su voluntad.

**Artículo 9°.** Principio de economía procedimental. La Administración debe responder a la máxima economía de medios con eficacia, evitando trámites dilatorios.

Se decidirán en un solo acto todos los trámites que, por su naturaleza, admitan un impulso simultáneo, siempre que no sea obligatorio su cumplimiento sucesivo.

Al solicitar los trámites que deban ser cumplidos por otros órganos, deberá consignarse en la comunicación cursada el plazo establecido al efecto.

Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, a menos que la Administración, por resolución fundada, determine lo contrario.

**Artículo 10.** Principio de contradictoriedad. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

Los interesados podrán, en todo momento, alegar defectos de tramitación, especialmente los que supongan paralización, infracción de los plazos señalados o la omisión de trámites que pueden ser subsanados antes de la resolución definitiva del asunto. Dichas alegaciones podrán dar lugar, si hubiere razones para ello, a la exigencia de la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Los interesados podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

En cualquier caso, el órgano instructor adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.

**Artículo 11.** Principio de imparcialidad. La Administración debe actuar con objetividad y respetar el principio de probidad consagrado en la legislación, tanto en la substanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte.

Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos.

**Artículo 12.** Principio de abstención. Las autoridades y los funcionarios de la Administración en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas a continuación, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

Son motivos de abstención los siguientes:

1. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o

tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

2. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas anteriormente.
4. Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
5. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

La actuación de autoridades y los funcionarios de la Administración en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

En los casos previstos en los incisos precedentes podrá promoverse inhabilitación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La inhabilitación se planteará ante la misma autoridad o funcionario afectado, por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

**Artículo 13.** Principio de la no formalización. El procedimiento debe desarrollarse con

sencillez y eficacia, de modo que las formalidades que se exijan sean aquéllas indispensables para dejar constancia indubitada de lo actuado y evitar perjuicios a los particulares.

El vicio de procedimiento o de forma sólo afecta la validez del acto administrativo cuando recae en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado.

La Administración podrá subsanar los vicios de que adolezcan los actos que emita, siempre que con ello no se afectaren intereses de terceros.

**Artículo 14.** Principio de inexcusabilidad. La Administración estará obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla, cualquiera que sea su forma de iniciación.

Requerido un órgano de la Administración para intervenir en un asunto que no sea de su competencia, enviará de inmediato los antecedentes a la autoridad que deba conocer según el ordenamiento jurídico, informando de ello al interesado.

En los casos de prescripción, renuncia del derecho, abandono del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como la desaparición sobreviniente del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables.

**Artículo 15.** Principio de impugnabilidad. Todo acto administrativo es impugnable por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establezcan las leyes especiales.

Sin embargo, los actos de mero trámite son impugnables sólo cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión.

La autoridad que acogiere un recurso interpuesto en contra de un acto administrativo, podrá dictar por sí misma el acto de reemplazo.

**Artículo 16.** Principio de Transparencia y de Publicidad. El procedimiento administrativo se realizará con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en él.

En consecuencia, salvo las excepciones establecidas por la ley o el reglamento, son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que le sirvan de sustento o complemento directo o esencial.

**Artículo 17.** Derechos de las personas. Las personas, en sus relaciones con la Administración, tienen derecho a:

- a) Conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados, y obtener copia autorizada de los documentos que rolan en el expediente y la devolución de los originales, salvo que por mandato legal o reglamentario éstos deban ser acompañados a los autos, a su costa;
- b) Identificar a las autoridades y al personal al servicio de la Administración, bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos;
- c) Eximirse de presentar documentos que no correspondan al procedimiento, o que ya se encuentren en poder de la Administración;
- d) Acceder a los actos administrativos y sus documentos, en los términos previstos en la ley;
- e) Ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y funcionarios, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus

derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Los actos de instrucción que requieran la intervención de los interesados habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellos y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones laborales o profesionales;

- f) Formular alegaciones y aportar documentos en cualquier fase del procedimiento anterior al trámite de audiencia, que deberán ser tenidos en cuenta por el órgano competente al redactar la propuesta de resolución;
- g) Exigir las responsabilidades de la Administración Pública y del personal a su servicio, cuando así corresponda legalmente;
- h) Obtener información acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se propongan realizar, e
- i) Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes.

## CAPITULO II

### El Procedimiento Administrativo

#### Párrafo 1º

#### Normas básicas

**Artículo 18.** Definición. El procedimiento administrativo es una sucesión de actos trámite vinculados entre sí, emanados de la Administración y, en su caso, de particulares interesados, que tiene por finalidad producir un acto administrativo terminal.

El procedimiento administrativo consta de las siguientes etapas: iniciación, instrucción y finalización.

Todo el procedimiento administrativo deberá constar en un expediente, escrito o electrónico, en el que se asentarán los documentos presentados por los interesados, por terceros y por otros órganos públicos, con expresión de la fecha y hora de su recepción, respetando su orden de ingreso. Asimismo, se incorporarán las actuaciones y los documentos y resoluciones que el órgano administrativo remita a los interesados, a terceros o a otros órganos públicos y las notificaciones y comunicaciones a que éstas den lugar, con expresión de la fecha y hora de su envío, en estricto orden de ocurrencia o egreso.

Además, deberá llevarse un registro actualizado, escrito o electrónico, al que tendrán acceso permanente los interesados, en el que consten las actuaciones señaladas en el inciso precedente, con indicación de la fecha y hora de su presentación, ocurrencia o envío.

**Artículo 19.** Utilización de medios electrónicos. El procedimiento administrativo podrá realizarse a través de técnicas y medios electrónicos.

Los órganos de la Administración procurarán proveerse de los medios compatibles para ello, ajustándose al procedimiento regulado por las leyes.

**Artículo 20.** Capacidad para actuar. Tendrán capacidad de actuar ante la Administración, además de las personas que gocen de ella o la ejerzan con arreglo a las normas generales, los menores de edad para el ejercicio y defensa de aquellos de sus derechos e intereses cuya actuación esté permitida por el ordenamiento jurídico-administrativo sin la asistencia de la persona que ejerza la patria potestad, tutela o curatela. Se exceptúa el supuesto de los menores incapacitados, cuando la extensión de la incapacidad afecte al ejercicio y defensa de los derechos o intereses de que se trate.

**Artículo 21.** Interesados. Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:

1. Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses individuales o colectivos.
2. Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.
3. Aquéllos cuyos intereses, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se apersonen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

**Artículo 22.** Apoderados. Los interesados podrán actuar por medio de apoderados, entendiéndose que éstos tienen todas las facultades necesarias para la consecución del acto administrativo, salvo manifestación expresa en contrario.

El poder deberá constar en escritura pública o documento privado suscrito ante notario. Se requerirá siempre de escritura pública cuando el acto administrativo de que se trate produzca efectos que exijan esa solemnidad.

**Artículo 23.** Obligación de cumplimiento de los plazos. Los términos y plazos establecidos en ésta u otras leyes obligan a las autoridades y personal al servicio de la Administración en la tramitación de los asuntos, así como los interesados en los mismos.

**Artículo 24.** El funcionario del organismo al que corresponda resolver, que reciba una solicitud, documento o expediente, deberá hacerlo llegar a la oficina correspondiente a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

Las providencias de mero trámite deberán dictarse por quien deba hacerlo, dentro del plazo de 48 horas contado desde la recepción de la solicitud, documento o expediente.

Los informes, dictámenes u otras actuaciones similares, deberán evacuarse dentro del plazo de 10 días, contado desde la petición de la diligencia.

Las decisiones definitivas deberán expedirse dentro de los 20 días siguientes, contados desde que, a petición del interesado, se certifique que el acto se encuentra en estado de resolverse. La prolongación injustificada de la certificación dará origen a responsabilidad administrativa.

**Artículo 25.** Cómputo de los plazos del procedimiento administrativo. Los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingo y los festivos.

Los plazos se computarán desde el día siguiente a aquél en que se notifique o publique el acto de que se trate o se produzca su estimación o su desestimación en virtud del silencio administrativo. Si en el mes de vencimiento no hubiere equivalente al día del mes en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día de aquel mes.

Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

**Artículo 26.** Ampliación de los plazos. La Administración, salvo disposición en contrario, podrá conceder, de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos, que no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero.

Tanto la petición de los interesados como la decisión sobre la ampliación, deberán producirse, en todo caso, antes del vencimiento del plazo de que se trate.

En ningún caso podrá ser objeto de ampliación un plazo ya vencido.

**Artículo 27.** Salvo caso fortuito o fuerza mayor, el procedimiento administrativo no podrá exceder de 6 meses, desde su iniciación hasta la fecha en que se emita la decisión final.

**Párrafo 2°****Iniciación del procedimiento**

**Artículo 28.** Inicio. Los procedimientos podrán iniciarse de oficio o a solicitud de persona interesada.

**Artículo 29.** Inicio de oficio. Los procedimientos se iniciarán de oficio por propia iniciativa, como consecuencia de una orden superior, a petición de otros órganos o por denuncia.

Con anterioridad al acuerdo de iniciación, podrá el órgano competente abrir un período de información previa con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

**Artículo 30.** Inicio a solicitud de parte. En caso que el procedimiento se inicie a petición de parte interesada, la solicitud que se formule deberá contener:

- a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de su apoderado, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale, para los efectos de las notificaciones.
- b) Hechos, razones y peticiones en que consiste la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio habilitado.
- e) Órgano administrativo al que se dirige.

Cuando las pretensiones correspondientes a una pluralidad de personas, tengan un contenido y fundamento idéntico o sustancialmente similar, podrán ser formuladas en una única solicitud, salvo que las normas reguladoras de los procedimientos específicos dispongan otra cosa.

De las solicitudes, comunicaciones y escritos que presenten los interesados en las oficinas de la Administración, podrán éstos exigir el correspondiente recibo que acredite la fecha de presentación, admitiéndose como tal una copia en la que figure la fecha de presentación anotada por la oficina.

La Administración deberá establecer formularios de solicitudes, cuando se trate de procedimientos que impliquen la resolución numerosa de una serie de procedimientos. Los formularios mencionados estarán a disposición de los ciudadanos en las dependencias administrativas.

Los solicitantes podrán acompañar los documentos que estimen convenientes para precisar o completar los datos del formulario, los cuales deberán ser admitidos y tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.

**Artículo 31.** Antecedentes adicionales. Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos señalados en el artículo precedente y los exigidos, en su caso, por la legislación específica aplicable, se requerirá al interesado para que, en un plazo de cinco días, subsane la falta o acompañe los documentos respectivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición.

En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, el órgano competente podrá recabar del solicitante la modificación o mejora voluntarias de los términos de aquélla. De ello se levantará acta sucinta, que se incorporará al procedimiento.

**Artículo 32.** Medidas provisionales. Iniciado el procedimiento, el órgano administrativo podrá adoptar, de oficio o a petición de parte, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la decisión que pudiera recaer, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello.

Sin embargo, antes de la iniciación del procedimiento administrativo, el órgano competente, de oficio o a petición de parte, en los casos de urgencia y para la protección provi-

sional de los intereses implicados, podrá adoptar las medidas correspondientes. Estas medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en la iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda.

En todo caso, las medidas a que se refiere el inciso anterior, quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo, o cuando la decisión de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

No se podrán adoptar medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados, o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a petición de parte, en virtud de circunstancias sobrevinientes o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

En todo caso, las medidas de que trata este artículo, se extinguirán con la eficacia de la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.

**Artículo 33.** Acumulación o desacumulación de procedimientos. El órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer su acumulación a otros más antiguos con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, o su desacumulación.

Contra esta resolución no procederá recurso alguno.

### **Párrafo 3º**

#### **Instrucción del procedimiento**

**Artículo 34.** Actos de instrucción. Los actos de instrucción son aquéllos necesarios

para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse el acto.

Se realizarán de oficio por el órgano que tramite el procedimiento, sin perjuicio del derecho de los interesados a proponer aquellas actuaciones que requieran su intervención, o constituyan trámites legal o reglamentariamente establecidos.

**Artículo 35.** Prueba. Los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento, podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia.

Cuando a la Administración no le consten los hechos alegados por los interesados o la naturaleza del procedimiento lo exija, el instructor del mismo ordenará la apertura de un período de prueba, por un plazo no superior a treinta días ni inferior a diez, a fin de que puedan practicarse cuantas juzgue pertinentes.

El instructor del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por los interesados cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

**Artículo 36.** Momento de la prueba. La Administración comunicará a los interesados, con la suficiente antelación, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas.

En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, de que el interesado puede nombrar peritos para que le asistan.

**Artículo 37.** Informes. Para los efectos de la resolución del procedimiento, se solicitarán aquellos informes que señalen las disposiciones legales, y los que se juzguen necesarios para resolver, citándose el precepto que los exija o fundamentando, en su caso, la conveniencia de requerirlos.



**Artículo 38.** Valor de los informes. Salvo disposición expresa en contrario, los informes serán facultativos y no vinculantes.

Si el informe debiera ser emitido por un órgano de la Administración distinto del que tramita el procedimiento en orden a expresar el punto de vista correspondiente a sus competencias respectivas, y transcurriera el plazo sin que aquél se hubiera evacuado, se podrán proseguir las actuaciones.

**Artículo 39.** Información pública. El órgano al que corresponda la resolución del procedimiento, cuando la naturaleza de éste lo requiera, podrá ordenar un período de información pública.

Para tales efectos, se anunciará en el Diario Oficial o en un diario de circulación nacional, a fin de que cualquier persona pueda examinar el procedimiento, o la parte del mismo que se indique.

El anuncio señalará el lugar de exhibición y determinará el plazo para formular observaciones, que en ningún caso podrá ser inferior a diez días.

La falta de actuación en este trámite, no impedirá a los interesados interponer los recursos procedentes contra la resolución definitiva del procedimiento.

La actuación en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la condición de interesado. En todo caso, la Administración otorgará una respuesta razonada, en lo pertinente, que podrá ser común para todas aquellas observaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales.

#### **Párrafo 4º**

#### **Finalización del procedimiento**

**Artículo 40.** Conclusión del procedimiento. Pondrán término al procedimiento la resolución final, el desistimiento, la declaración de abandono y la renuncia al derecho en que

se funde la solicitud, cuando tal renuncia no esté prohibida por el ordenamiento jurídico.

También producirá la terminación del procedimiento la imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevinientes. La resolución que se dicte deberá ser fundada en todo caso.

**Artículo 41.** Contenido de la resolución final. La resolución que ponga fin al procedimiento decidirá las cuestiones planteadas por los interesados.

Cuando en la elaboración de la resolución final se adviertan cuestiones conexas, ellas serán puestas en conocimiento de los interesados, quienes dispondrán de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estimen pertinentes y aportar, en su caso, medios de prueba. Transcurrido ese plazo el órgano competente decidirá sobre ellas en la resolución final.

En los procedimientos tramitados a solicitud del interesado, la resolución deberá ajustarse a las peticiones formuladas por éste, sin que en ningún caso pueda agravar su situación inicial y sin perjuicio de la potestad de la Administración de incoar de oficio un nuevo procedimiento, si fuere procedente.

Las resoluciones contendrán la decisión, que será fundada. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá resolver la inadmisibilidad de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el ordenamiento jurídico o manifiestamente carentes de fundamento.

La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma.

**Artículo 42.** Renuncia y Desistimiento. Todo interesado podrá desistirse de su solicitud o, cuando ello no esté prohibido por el ordenamiento jurídico, renunciar a sus derechos.

Si el escrito de iniciación se hubiera formulado por dos o más interesados, el desistimiento o la renuncia sólo afectará a aquéllos que la hubiesen formulado.

Tanto el desistimiento como la renuncia podrán hacerse por cualquier medio que permita su constancia.

**Artículo 43.** Abandono. Cuando por la inactividad de un interesado se produzca por más de treinta días la paralización del procedimiento iniciado por él, la Administración le advertirá que si no efectúa las diligencias de su cargo en el plazo de siete días, declarará el abandono de ese procedimiento.

Transcurrido el plazo señalado precedentemente, sin que el particular requerido realice las actividades necesarias para reanudar la tramitación, la Administración declarará abandonado el procedimiento y ordenará su archivo, notificándose al interesado.

El abandono no producirá por sí solo la prescripción de las acciones del particular o de la Administración. En todo caso, los procedimientos abandonados no interrumpirán el plazo de prescripción.

**Artículo 44.** Excepción del abandono. La Administración podrá no declarar el abandono, cuando la cuestión suscitada afecte al interés general o fuera conveniente continuarla para su definición y esclarecimiento.

### CAPITULO III

#### Publicidad y ejecutividad de los actos administrativos

##### Párrafo 1º

##### Notificación

**Artículo 45.** Procedencia. Los actos administrativos de efectos individuales, deberán

ser notificados a los interesados conteniendo su texto íntegro.

Las notificaciones deberán practicarse, a más tardar, en los cinco días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo.

No obstante lo anterior, los actos administrativos que afectaren a personas cuyo paradero fuere ignorado, deberán publicarse en el Diario Oficial.

**Artículo 46.** Procedimiento. Las notificaciones se harán por escrito, mediante carta certificada dirigida al domicilio que el interesado hubiere designado en su primera presentación o con posterioridad.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda.

Las notificaciones podrán, también, hacerse de modo personal por medio de un empleado del órgano correspondiente, quien dejará copia íntegra del acto o resolución que se notifica en el domicilio del interesado, dejando constancia de tal hecho.

Asimismo, las notificaciones podrán hacerse en la oficina o servicio de la Administración, si el interesado se apersonare a recibirla, firmando en el expediente la debida recepción. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le notifica, se le dará sin más trámite en el mismo momento.

**Artículo 47.** Notificación tácita. Aun cuando no hubiere sido practicada notificación alguna, o la que existiere fuere viciada, se entenderá el acto debidamente notificado si el interesado a quien afectare, hiciere cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto, que suponga necesariamente su conocimiento, sin haber reclamado previamente de su falta o nulidad.

**Párrafo 2°****Publicación**

**Artículo 48.** Obligación de publicar. Deberán publicarse en el Diario Oficial los siguientes actos administrativos:

- a) Los que contengan normas de general aplicación o que miren al interés general;
- b) Los que interesen a un número indeterminado de personas;
- c) Los que afectaren a personas cuyo paradero fuere ignorado, de conformidad a lo establecido en el artículo 45;
- d) Los que ordenare publicar el Presidente de la República; y
- e) Los actos respecto de los cuales la ley ordenare especialmente este trámite.

Tratándose de los actos a que se refiere la letra c), la publicación deberá efectuarse los días 1° ó 15 de cada mes o al día siguiente, si fuese inhábil.

**Artículo 49.** Autenticación. Los actos publicados en el Diario Oficial se tendrán como auténticos y oficialmente notificados, obligando desde esa fecha a su íntegro y cabal cumplimiento, salvo que se establecieren reglas diferentes sobre la fecha en que haya de entrar en vigencia.

**Párrafo 3°****Ejecución**

**Artículo 50.** Título. La Administración Pública no iniciará ninguna actuación material de ejecución de resoluciones que limite derechos de los particulares sin que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirva de fundamento jurídico.

El órgano que ordene un acto de ejecución material de resoluciones estará obligado

a notificar al particular interesado la resolución que autorice la actuación administrativa.

**Artículo 51.** Ejecutoriedad. Los actos de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo causan inmediata ejecutoriedad, salvo en aquellos casos en que una disposición establezca lo contrario o necesiten aprobación o autorización superior.

Los decretos y las resoluciones producirán efectos jurídicos desde su notificación o publicación, según sean de contenido individual o general.

**Artículo 52.** Retroactividad. Los actos administrativos no tendrán efecto retroactivo, salvo cuando produzcan consecuencias favorables para los interesados y no lesionen derechos de terceros.

**CAPITULO IV****Revisión de los actos administrativos****Párrafo 1°****Principios generales**

**Artículo 53.** Invalidación. La autoridad administrativa podrá, de oficio o a petición de parte, invalidar los actos contrarios a derecho, previa audiencia del interesado, siempre que lo haga dentro de los dos años contados desde la notificación o publicación del acto.

La invalidación de un acto administrativo podrá ser total o parcial. La invalidación parcial no afectará las disposiciones que sean independientes de la parte invalidada.

El acto invalidatorio será siempre impugnable ante los Tribunales de Justicia, en procedimiento breve y sumario.

**Artículo 54.** Interpuesta por un interesado una reclamación ante la Administración, no podrá el mismo reclamante deducir igual pretensión ante los Tribunales de Justicia,

mientras aquélla no haya sido resuelta o no haya transcurrido el plazo para que deba entenderse desestimada.

Planteadas las reclamaciones se interrumpirá el plazo para ejercer la acción jurisdiccional. Este volverá a contarse desde la fecha en que se notifique el acto que la resuelve o, en su caso, desde que la reclamación se entienda desestimada por el transcurso del plazo.

Si respecto de un acto administrativo se deduce acción jurisdiccional por el interesado, la Administración deberá inhibirse de conocer cualquier reclamación que éste interponga sobre la misma pretensión.

**Artículo 55.** Notificación a terceros. Se notificará a los interesados que hubieren participado en el procedimiento, la interposición de los recursos, para que en el plazo de cinco días aleguen cuanto consideren procedente en defensa de sus intereses.

**Artículo 56.** La autoridad correspondiente ordenará que se corrijan por la Administración o por el interesado, en su caso, los vicios que advierta en el procedimiento, fijando plazos para tal efecto.

**Artículo 57.** Suspensión del acto. La interposición de los recursos administrativos no suspenderá la ejecución del acto impugnado.

Con todo, la autoridad llamada a resolver el recurso, a petición fundada del interesado, podrá suspender la ejecución cuando el cumplimiento del acto recurrido pudiere causar daño irreparable o hacer imposible el cumplimiento de lo que se resolviera, en caso de acogerse el recurso.

**Artículo 58.** Publicidad de los actos recurridos. Las resoluciones que acogieren recursos interpuestos contra actos que hayan sido publicados en el Diario Oficial, deberán ser publicadas en extracto en dicho periódico en la edición correspondiente a los días 1º ó 15 de cada mes o al día siguiente si fuere inhábil.

## Párrafo 2º

### De los recursos de reposición y jerárquico

**Artículo 59.** Procedencia. El recurso de reposición se interpondrá dentro del plazo de cinco días ante el mismo órgano que dictó el acto que se impugna; en subsidio, podrá interponerse el recurso jerárquico.

Rechazada total o parcialmente una reposición, se elevará el expediente al superior que corresponda si junto con ésta se hubiere interpuesto subsidiariamente recurso jerárquico.

Cuando no se deduzca reposición, el recurso jerárquico se interpondrá para ante el superior jerárquico de quien hubiere dictado el acto impugnado, dentro de los 5 días siguientes a su notificación.

No procederá recurso jerárquico contra los actos del Presidente de la República, de los Ministros de Estado, de los alcaldes y los jefes superiores de los servicios públicos descentralizados. En estos casos, el recurso de reposición agotará la vía administrativa.

La autoridad llamada a pronunciarse sobre los recursos a que se refieren los incisos anteriores tendrá un plazo no superior a 30 días para resolverlos.

Si se ha deducido recurso jerárquico, la autoridad llamada a resolverlo deberá oír previamente al órgano recurrido el que podrá formular sus descargos por cualquier medio, escrito o electrónico.

La resolución que acoja el recurso podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto el acto impugnado.

## Párrafo 3º

### Del recurso extraordinario de revisión

**Artículo 60.** En contra de los actos administrativos firmes podrá interponerse el recur-

so de revisión ante el superior jerárquico, si lo hubiere o, en su defecto, ante la autoridad que lo hubiere dictado, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias.

- a) Que la resolución se hubiere dictado sin el debido emplazamiento;
- b) Que, al dictarlo, se hubiere incurrido en manifiesto error de hecho y que éste haya sido determinante para la decisión adoptada, o que aparecieren documentos de valor esencial para la resolución del asunto, ignorados al dictarse el acto o que no haya sido posible acompañarlos al expediente administrativo en aquel momento;
- c) Que por sentencia ejecutoriada se haya declarado que el acto se dictó como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta, y
- d) Que en la resolución hayan influido de modo esencial documentos o testimonios declarados falsos por sentencia ejecutoriada posterior a aquella resolución, o que siendo anterior, no hubiese sido conocida oportunamente por el interesado.

El plazo para interponer el recurso será de un año que se computará desde el día siguiente a aquél en que se dictó la resolución en los casos de las letras a) y b). Respecto de las letras c) y d), dicho plazo se contará desde que la sentencia quede ejecutoriada, salvo que ella preceda a la resolución cuya revisión se solicita, caso en el cual el plazo se computará desde el día siguiente al de la notificación de ésta.

#### **Párrafo 4º**

#### **De la revisión de oficio de la Administración**

**Artículo 61.** Procedencia. Los actos administrativos podrán ser revocados por el órgano que los hubiere dictado.

La revocación no procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de actos declarativos o creadores de derechos adquiridos legítimamente;
- b) Cuando la ley haya determinado expresamente otra forma de extinción de los actos; o
- c) Cuando, por su naturaleza, la regulación legal del acto impida que sean dejados sin efecto.

**Artículo 62.** Aclaración del acto. En cualquier momento, la autoridad administrativa que hubiere dictado una decisión que ponga término a un procedimiento podrá, de oficio o a petición del interesado, aclarar los puntos dudosos u oscuros y rectificar los errores de copia, de referencia, de cálculos numéricos y, en general, los puramente materiales o de hechos que aparecieren de manifiesto en el acto administrativo.

## **CAPITULO V**

### **Disposiciones Finales**

**Artículo 63.** Procedimiento de urgencia. Cuando razones de interés público lo aconsejen, se podrá ordenar, de oficio o a petición del interesado, que al procedimiento se le aplique la tramitación de urgencia.

En tales circunstancias, los plazos establecidos para el procedimiento ordinario se reducirán a la mitad, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos.

No cabrá recurso alguno en contra de la decisión que ordene la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento.

**Artículo 64.** Silencio Positivo. Transcurrido el plazo legal para resolver acerca de una solicitud que haya originado un procedimiento, sin que la Administración se pronun-

cie sobre ella, el interesado podrá denunciar el incumplimiento de dicho plazo ante la autoridad que debía resolver el asunto, requiriéndole una decisión acerca de su solicitud. Dicha autoridad deberá otorgar recibo de la denuncia, con expresión de su fecha, y elevar copia de ella a su superior jerárquico dentro del plazo de 24 horas.

Si la autoridad que debía resolver el asunto no se pronuncia en el plazo de cinco días contados desde la recepción de la denuncia, la solicitud del interesado se entenderá aceptada.

En los casos del inciso precedente, el interesado podrá pedir que se certifique que su solicitud no ha sido resuelta dentro del plazo legal. Dicho certificado será expedido sin más trámite.

**Artículo 65.** Silencio Negativo. Se entenderá rechazada una solicitud que no sea resuelta dentro del plazo legal cuando ella afecte el patrimonio fiscal. Lo mismo se aplicará en los casos en que la Administración actúe de oficio, cuando deba pronunciarse sobre impugnaciones o revisiones de actos administrativos o cuando se ejercite por parte de alguna persona el derecho de petición consagrado en el numeral 14 del artículo 19 de la Constitución Política.

En los casos del inciso precedente, el interesado podrá pedir que se certifique que su solicitud no ha sido resuelta dentro de plazo legal. El certificado se otorgará sin más trámite, entendiéndose que desde la fecha en que ha sido expedido empiezan a correr los plazos para interponer los recursos que procedan.

**Artículo 66.** Efectos del silencio administrativo. Los actos administrativos que concluyan por aplicación de las disposiciones de los artículos precedentes, tendrán los mismos efectos que aquéllos que culminaren con una resolución expresa de la Administración, desde la fecha de la certificación respectiva.

**Artículo 67.** Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de un año, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, mediante uno o más decretos con fuerza de ley del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que deberá llevar también la firma del Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción, del Ministro de Vivienda y Urbanismo, del Ministro de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministro del Interior, reduzca los plazos de los procedimientos administrativos que rigen el otorgamiento de las patentes municipales señaladas en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979; y los permisos, estudios de impacto vial, certificados y recepción de obras de construcción y urbanismo que se indican en el Título III de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

Para el adecuado cumplimiento de esta obligación, el Presidente de la República podrá fijar o modificar plazos, sin que éstos puedan durar más de noventa días ni que se amplíen los ya existentes. En ningún caso, se podrán establecer etapas o procedimientos distintos a los establecidos por la ley.

**Artículo 68.** Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de un año, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, mediante un decreto con fuerza de ley expedido a través del Ministerio de Salud, y con la firma del Ministro Secretario General de la Presidencia, determine las materias que, conforme a lo dispuesto en el artículo 7° del Código Sanitario, requieren de autorización sanitaria expresa y de los elementos centrales de procedimiento de tramitación de la misma, con el propósito de simplificarlo y reducir sus plazos de tramitación.

**Artículo 69.** Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, modifique el sistema destinado a calificar ambientalmente un estudio o una declaración de impacto ambiental de la Ley N° 19.300, con el propósito de simplificarlo y reducir sus plazos de tramitación. En ningún caso, el

plazo total de tramitación podrá exceder de noventa días."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 22 de mayo de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Francisco Huenchumilla Jaramillo, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Rodrigo Egaña Baraona, Subsecretario General de la Presidencia.

### **Tribunal Constitucional**

#### **Proyecto de ley que fija las bases de los procedimientos que rigen los actos de la Administración del Estado**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 33 y 63 de dicho proyecto, y por sentencia de 13 de mayo de 2003, los declaró constitucionales.

Santiago, mayo 14 de 2003.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE HACIENDA

## REGULA NUEVA POLITICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS QUE INDICA<sup>(\*)</sup>

### LEY N° 19.882

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

#### "TITULO I

#### REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS

**Artículo primero.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.553:

- 1) Sustitúyese la letra c) del artículo 3° por la siguiente:

"c) Un incremento por desempeño colectivo, según lo que expresa el artículo 7° de esta ley."

- 2) Sustitúyese el artículo 5° por el siguiente:

"El componente base a que se refiere la letra a) del artículo 3° será, a contar del 1° de enero de 2004, de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 4°, que en cada caso correspondan."

- 3) Sustitúyense, a contar del 1° de enero de 2004, en el inciso segundo del artículo 6° los actuales guarismos "3%" y "1,5%" por "5%" y "2,5%", respectivamente.

- 4) Sustitúyese el artículo 7°, por el siguiente:

"Artículo 7°.- El incremento por desempeño colectivo a que se refiere la letra c) del artículo 3°, será concedido a los funcionarios que se desempeñen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

El cumplimiento de las metas por equipo, unidad o área de trabajo del año precedente, dará derecho a los funcionarios que lo integran, a contar del 1° de enero de 2004, a percibir un incremento del 4% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, según corresponda, cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un 2%, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.

Para el otorgamiento de este incremento se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El jefe superior de cada servicio definirá anualmente los equipos, unidades o áreas de trabajo teniendo en consideración parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos. El parámetro territorial podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial. Cada equipo, unidad o área de trabajo deberá desarrollar tareas relevantes para la mi-

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 23.06.03.



- sión institucional, generar información para la medición de los indicadores y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas.
- b) En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución o servicio al momento de definir los equipos, áreas o unidades de trabajo, sea inferior a 20 funcionarios, el ministro del ramo, con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar este incentivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%.
- c) Cada jefe superior de servicio definirá para los equipos, unidades o áreas de trabajo, metas de gestión pertinentes y relevantes y objetivos que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación. Las autoridades de gobierno y jefes superiores de servicio no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo, de que trata el presente artículo.
- d) Las metas y sus indicadores deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de cada ministerio o servicio, validadas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 6° y quedarán establecidas, junto con los equipos, unidades o áreas, en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el respectivo ministro, en el último trimestre de cada año.
- e) El proceso de fijación de las metas por equipo, unidad o área de trabajo y la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, deberá considerar mecanismos de consulta e información a las asociaciones de funcionarios del respectivo servicio, según lo determine el Reglamento.
- f) El cumplimiento de las metas será verificado por la unidad de auditoría interna de cada servicio y ministerio o por aquella que cumpla tales funciones.
- g) Los actos administrativos que sean necesarios para la aplicación de este incentivo, se formalizarán mediante decreto o resolución, visado por el subsecretario respectivo, y
- h) Los funcionarios que integran los equipos, unidades o áreas de trabajo que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% ó más, incrementarán este incentivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento.
- Un reglamento, suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá la forma de distribuir los recursos excedentes entre los grupos, unidades o áreas que hayan sobrepasado el nivel indicado en la letra h); los mecanismos de control y evaluación de las metas de gestión anuales por equipo, unidad o área; la forma de medir y ponderar los respectivos indicadores; la manera de determinar los porcentajes de este incentivo; la forma de determinarlo respecto de los funcionarios que

cambian de unidades o áreas de trabajo; los procedimientos y calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales; los mecanismos de participación de los funcionarios y sus asociaciones, y toda otra norma necesaria para el otorgamiento de este beneficio."

**Artículo segundo.-** Concédese, a contar del 1° de octubre de 2002, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades mencionadas en los incisos primero y segundo del artículo 2° de la Ley N° 19.553, y los afectos a las Leyes N° 19.479 y N° 19.663, que se desempeñen en la Undécima y Duodécima regiones y en las provincias de Palena e Isla de Pascua. Esta bonificación será de \$ 10.000 mensuales a partir octubre de 2002 y de \$ 20.000 mensuales, a contar de enero de 2003.

**Artículo tercero.-** Concédese, para los años 2003 y 2004, a los trabajadores beneficiarios de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553 y a los que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio Nacional de Aduanas, el Consejo de Defensa del Estado, la Comisión Chilena de Energía Nuclear, el Fondo Nacional de Salud y la Contraloría General de la República, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo entre cuatro y cinco años de edad, que se encuentre matriculado en la enseñanza prebásica de primer nivel de transición, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987. El monto de este bono ascenderá a \$ 32.586, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 16.293, la primera en el mes de marzo y la segunda en junio de cada uno de los años indicados. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Quienes perciban maliciosamente este bono deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo cuarto.-** Créase un programa de 400 becas concursables, que favorecerá a los funcionarios de planta y a contrata de los servicios beneficiarios de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, del Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, Fondo Nacional de Salud, instituciones afectas al artículo 17 de la Ley N° 18.091 y Contraloría General de la República, cuyo objeto será contribuir a financiar estudios de pregrado y de postítulo no conducentes a un grado académico, en alguna institución de educación superior estatal o reconocida por el Estado, que goce de plena autonomía, en carreras pertinentes para el proceso de modernización de esos servicios.

Un reglamento, emanado del Ministerio de Hacienda, establecerá los criterios y procedimientos para la asignación de estas becas, los requisitos de postulación, los beneficios a conceder, las condiciones para su otorgamiento y mantención, forma de pago, duración de los beneficios, compromisos y garantías de los beneficiarios con el Fisco o las instituciones empleadoras, y demás regulaciones necesarias para la mejor implementación del programa.

Este programa se financiará con los recursos que anualmente le fije la Ley de Presupuestos y su administración corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**Artículo quinto.-** El viático de faena a que se refiere el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, será, para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Agrícola y Ganadero de un 40% del viático completo que en cada caso les corresponda.

**Artículo sexto.-** Establécese, a contar del año 2003, un premio anual por excelencia institucional para aquel servicio que, siendo beneficiario de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, se haya destacado por los resultados alcanzados en su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios. Asimismo, participarán los servicios que elaboren programas de mejoramiento de la gestión, que contengan los objetivos precedentemente especificados y que sean establecidos con la participación del Ministerio de Hacienda.

El premio consistirá en un monto imponible equivalente a un 5% calculado sobre los estipendios establecidos en el artículo 4° de la Ley N° 19.553, según corresponda, y se pagará al personal según la modalidad establecida en el artículo 1° de esa misma ley. Para ser objeto de la evaluación antedicha, el servicio postulante deberá haber alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos anuales fijados en su programa de mejoramiento de la gestión.

La Dirección Nacional del Servicio Civil será la encargada de administrar y otorgar este premio, para lo cual podrá convocar a un jurado.

Un reglamento que al efecto se dicte a través del Ministerio de Hacienda definirá los procedimientos, designación y composición del jurado y demás normas que se requieran para la adecuada concesión de este premio.

## TITULO II

### BONIFICACION POR RETIRO

#### Párrafo 1°

#### Del beneficio

**Artículo séptimo.-** Establécese una bonificación por retiro, en adelante "la bonificación", para los funcionarios de carrera y a

contrata de las entidades señaladas en el artículo octavo, que hicieren dejación voluntaria de sus cargos y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la presente ley.

Los beneficiarios tendrán derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio en las entidades afectas al presente Título, con un máximo de nueve meses. El monto de este beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias. La bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

El reconocimiento de períodos discontinuos para el cálculo de la bonificación procederá sólo cuando el funcionario tenga a lo menos 5 años de desempeño continuo, anteriores a la fecha de la postulación, en alguna de las entidades afectas a ésta.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de la remuneración imponible mensual de los últimos 36 meses anteriores al retiro, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya, con un límite máximo de noventa unidades de fomento.

Para los efectos del pago de la bonificación, el beneficiario deberá optar por una de las siguientes modalidades:

- a) Pago de la totalidad de la bonificación por una sola vez, realizado directamente por el respectivo servicio o,
- b) Pago en 120 mensualidades. Cada cuota mensual se expresará en unidades de fomento y variará anualmente con la rentabilidad del fondo que se refiere el artículo undécimo de esta ley. Este pago lo realizará la administradora del fondo.

Respecto de aquellos funcionarios a contrata que reúnan las exigencias del artículo

siguiente, que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata, la bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado original de planta que poseían al momento de cambiar de calidad jurídica. Asimismo, respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su cargo hayan cambiado de grado, la bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado que tenían a la fecha del cambio, o del primero de ellos si hubo más de uno. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta o aumentos de grados por promoción.

La bonificación será incompatible con cualquier otro beneficio de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento.

#### **Párrafo 2°**

#### **De los Beneficiarios**

**Artículo octavo.-** Serán beneficiarios de la bonificación, los funcionarios de carrera o a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la Ley N° 19.553 y aquellos que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Fondo Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de la Ley N° 18.091 y al artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977 y Contraloría General de la República, que tengan 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.

Los funcionarios que cumplan las edades antedichas en el primer semestre de cada año deberán comunicar su decisión de renunciar

voluntariamente a su cargo dentro de los tres primeros meses de éste. En esa oportunidad deberán indicar la fecha en que harán dejación de su cargo o empleo, la que deberá estar comprendida en el mismo semestre para no quedar afecto a las disminuciones que se establecen en el artículo siguiente, y la opción de pago a que se acojan. De igual forma, quienes cumplan las edades en el segundo semestre comunicarán su decisión en los tres primeros meses de ese semestre, para hacerla efectiva en el curso del mismo.

Con todo, los funcionarios que no postulen en los términos del inciso anterior, podrán hacerlo en períodos posteriores quedando afectados a la disminución de meses de bonificación, establecida en el artículo siguiente.

Quienes se acojan a la bonificación durante el primer semestre calendario, percibirán la totalidad o primera mensualidad de la bonificación, en el mes de julio del mismo año, según hayan optado por la letra a) o b) del artículo anterior. Los que se acojan en el segundo semestre, les corresponderá en el mes de enero del año siguiente.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere la Ley N° 19.404, por iguales causales, procedimientos y tiempo computable.

**Artículo noveno.-** La bonificación, se disminuirá en un mes por cada semestre en que el funcionario, habiendo cumplido el requisito de edad para tal efecto, no se haya acogido al procedimiento establecido en el artículo anterior.

**Artículo décimo.-** Los funcionarios que cesen en sus cargos y que perciban la bonificación no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna entidad comprendida en el ámbito de este beneficio, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido,

expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

### Párrafo 3°

#### Del Financiamiento

**Artículo undécimo.-** Créase un "fondo para la bonificación por retiro", en adelante "el fondo". Contra el fondo sólo se podrán girar recursos para contribuir al pago de la bonificación y se financiará con un aporte del 1,4% de la remuneración mensual imponible de cada funcionario con un límite máximo de 90 unidades de fomento, que será de cargo del servicio respectivo.

La bonificación se financiará, con la concurrencia de recursos del servicio respectivo que ascenderá hasta 5 meses de bonificación y en lo que exceda este número de meses, con los recursos provenientes del fondo.

Cuando el funcionario opte por la modalidad establecida en la letra a) del artículo séptimo de esta ley, el pago de la totalidad de la bonificación lo hará el servicio, el que obtendrá del fondo aquella parte del beneficio que exceda los cinco meses. Por el contrario, si la opción ha sido la letra b) del mismo artículo, el pago lo efectuará la administradora del fondo la que recibirá del servicio la parte que de conformidad a las normas precedentes es de cargo de éste.

**Artículo duodécimo.-** Los aportes deberán ser enterados en la entidad administradora del fondo por el servicio, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Por cada día de atraso en el pago del aporte, se devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 18.010,

aumentado en un veinte por ciento, o la rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedios del fondo, aumentada en un 20%, si esta fuere superior. Esta sanción será de responsabilidad del servicio respectivo, el que deberá solventar los recargos con su presupuesto ordinario sin que proceda suplemento presupuestario alguno por esta causal.

### Párrafo 4°

#### De la Administración

**Artículo decimotercero.-** La administración del fondo estará a cargo de una persona jurídica de derecho privado, constituida en la República de Chile, que tendrá por objeto exclusivo su administración, la inversión de los recursos y los giros que se dispongan de conformidad con la ley.

La entidad administradora tendrá derecho a una retribución.

**Artículo decimocuarto.-** El servicio de administración del fondo será adjudicado mediante una licitación pública. La licitación y la adjudicación del servicio se regirán por las normas establecidas en la presente ley y las respectivas bases de licitación que el Ministerio de Hacienda, aprobará mediante decreto supremo. Dichas bases se entenderán incorporadas a los respectivos contratos.

Las bases de licitación contendrán, a lo menos, los requisitos de postulación, las garantías que deberán otorgar los oferentes, los criterios para la adjudicación, los servicios susceptibles de ser externalizados, la forma de determinación de la retribución por la administración del fondo y la duración del contrato de servicios, que en ningún caso podrá ser superior a diez años.

Están facultadas para postular a la licitación mencionada en el inciso primero de este artículo, concurrir a la constitución de la sociedad referida en el artículo anterior y prestar los servicios propios de su giro, las cajas de compensación de asignación familiar, las

administradoras de fondos fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros, las entidades bancarias fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, las compañías de seguros, las administradoras de fondos de pensiones y demás personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que cumplan con lo establecido en las bases de licitación.

El Ministerio de Hacienda, efectuará un proceso de precalificación de los postulantes a la licitación con el fin de asegurar su idoneidad técnica, económica y financiera.

La licitación se resolverá evaluando las ofertas aprobadas en la etapa de precalificación, atendiendo, a lo menos, al costo de la administración y a la calificación técnica de los postulantes para la prestación del servicio. La definición de estos factores y su forma de aplicación para adjudicar la prestación del servicio serán establecidas en las respectivas bases de licitación.

Si no hubiere interesados en la licitación o ésta fuere declarada desierta, deberá llamarse, dentro del plazo de treinta días, a una nueva licitación pública. Dicho plazo se contará desde la fecha del decreto que declara desierta la licitación. En este caso, el Ministerio de Hacienda resolverá la administración transitoria del fondo.

**Artículo decimoquinto.-** La adjudicación del servicio de administración del fondo se efectuará mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda, el que será publicado en el Diario Oficial.

Una vez adjudicada la licitación del servicio de administración del fondo, la sociedad adjudicataria, quedará obligada a constituir, en el plazo de sesenta días contado desde la publicación en el Diario Oficial del decreto supremo mencionado en el inciso anterior, y con los requisitos que las bases de licitación establezcan, una sociedad anónima de nacionalidad chilena o agencia de la extranjera constituida en Chile, con quien se celebrará el

contrato y su objeto exclusivo será el mencionado en el artículo decimotercero. El inicio de las operaciones de la sociedad administradora deberá ser autorizado por Superintendencia de Valores y Seguros, previa constatación que aquélla se ajusta a la calificación técnica aprobada. La sociedad administradora será de duración indefinida y subsistirá hasta el cumplimiento del plazo de vigencia del contrato de administración. Disuelta aquélla, se aplicará lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes de la Ley N°18.046. Con todo, para dar término al proceso de liquidación de la sociedad administradora, se requerirá la aprobación de la cuenta de la liquidación por la referida superintendencia.

**Artículo decimosexto.-** El capital mínimo necesario para la formación de la sociedad administradora será 20.000 unidades de fomento, el que deberá enterarse en dinero efectivo y encontrarse suscrito y pagado al tiempo de otorgarse la escritura social. Además, la referida sociedad deberá mantener permanentemente un patrimonio al menos igual al capital mínimo exigido. Si el patrimonio se redujere de hecho a una cantidad inferior al mínimo exigido, ella estará obligada, cada vez que esto ocurra, a completarlo dentro de un plazo de seis meses. Si así no lo hiciere se declarará la infracción grave de las obligaciones que le impone la ley y se procederá según el artículo vigésimo cuarto de esta ley.

**Artículo decimoséptimo.-** La supervigilancia, control y fiscalización de la entidad administradora corresponderá a la Superintendencia de Valores y Seguros. Para estos efectos, estará investida de las mismas facultades que el Decreto Ley N° 3.538, de 1980, le otorga respecto de sus fiscalizados.

**Artículo decimooctavo.-** Cuando una enajenación de acciones de la sociedad administradora a un tercero o a un accionista minoritario, alcance por sí sola o sumadas a las que aquél ya posea, más del 10% de las acciones de la mencionada sociedad, el adquirente deberá requerir autorización de la Superinten-

dencia de Valores y Seguros. La autorización podrá ser denegada por resolución fundada en la capacidad de la sociedad administradora para continuar prestando los servicios estipulados en el contrato de administración.

Las acciones que se encuentren en la situación prevista en el inciso anterior, y cuya adquisición no haya sido autorizada, no tendrán derecho a voto.

**Artículo decimonoveno.-** Durante la vigencia del contrato, la entidad administradora deberá asegurar la continuidad de la prestación del servicio en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave de las obligaciones de la administradora.

La entidad administradora podrá celebrar contratos de prestación de servicios con entidades externas, según lo que al respecto establezcan las bases de licitación y el contrato de administración del fondo.

**Artículo vigésimo.-** El contrato de administración se extinguirá por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo por el que se otorgó;
- b) Acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y la entidad administradora;
- c) Infracción grave de las obligaciones por parte de la entidad administradora;
- d) Insolvencia de la sociedad administradora, y
- e) Las que se estipulen en las bases de licitación.

**Artículo vigésimo primero.-** En la entidad administradora existirá separación patrimonial entre los recursos propios y los administrados. Los bienes y derechos que componen el patrimonio del fondo serán inembargables.

La entidad administradora no tendrá dominio sobre el patrimonio que constituye el fondo.

La entidad administradora tendrá la responsabilidad de presentar, a lo menos, anualmente ante la Superintendencia de Valores y Seguros un informe que contendrá a lo menos, respecto del período, los ingresos obtenidos, los flujos de cotizaciones y egresos, la cartera de inversiones, la rentabilidad, y las demás que se establezcan en las bases. Del mismo modo estará obligada a presentar un informe verbal y escrito del estado de la administración del fondo, a lo menos semestralmente, a un consejo, que se constituirá para este efecto, integrado por un representante del Ministro de Hacienda, quien lo presidirá; un representante del Director de Presupuestos; y un representante de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios que, según su número de afiliados posea mayor representatividad.

**Artículo vigésimo segundo.-** Los recursos del fondo serán invertidos en los valores e instrumentos financieros según las normas y límites de inversión que establezca el Ministerio de Hacienda mediante decreto supremo. Con todo, los recursos del fondo no podrán ser invertidos en valores e instrumentos de empresas o entidades que inviertan en inmuebles agrícolas o en aquellas cuyo giro principal sea la inversión en el sector inmobiliario.

Las inversiones que se efectúen con recursos del fondo tendrán como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad. Todo otro objetivo que se pretenda dar a tales inversiones se considerará contrario a las finalidades del fondo y constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones de la entidad administradora.

**Artículo vigésimo tercero.-** Se aplicarán las penas de presidio menor en su grado medio a presidio mayor en su grado mínimo, a los directores, gerentes, apoderados, liquidadores, operadores de mesa de dinero y

trabajadores de la entidad administradora, que en razón de su cargo y posición y valiéndose de información privilegiada de aquella que trata el título XXI de la Ley N° 18.045:

- a) Ejecuten un acto por sí o por intermedio de otras personas, con el objeto de obtener un beneficio pecuniario para sí o para otros, mediante cualquier operación o transacción de valores de oferta pública.
- b) Divulguen información privilegiada relativa a las decisiones de inversión del fondo, a personas distintas de las encargadas de efectuar las operaciones de adquisición y enajenación de valores de oferta pública por cuenta o en representación del fondo.

**Artículo vigésimo cuarto.-** La declaración de infracción grave de las obligaciones de la entidad administradora o de insolvencia de ésta, corresponderá a la Superintendencia de Valores y Seguros y deberá estar fundada en alguna de las causales establecidas en este Título, en la Ley N° 18.046, en el Decreto Ley N° 3.538, de 1980, en las bases de licitación o en el contrato de administración del fondo, según les sean aplicables.

El Ministerio de Hacienda deberá llamar a licitación pública en el plazo de 60 días, contado desde la declaración de la infracción grave o la insolvencia, con el objeto de seleccionar a la nueva entidad administradora.

Producida alguna de las situaciones mencionadas en el inciso primero, cesará la administración ordinaria de la entidad administradora y dicha Superintendencia nombrará un administrador provisional, el que tendrá todas las facultades del giro ordinario que la ley y los estatutos señalan al directorio, o quien haga sus veces, y al gerente. Dicho administrador tendrá los deberes y estará sujeto a las responsabilidades que establece la Ley N° 18.046. La administración provisional podrá durar hasta un año.

Adjudicado el nuevo contrato de administración del fondo, el administrador provi-

sional efectuará el traspaso del fondo, concluido lo cual la sociedad administradora se disolverá por el solo ministerio de la ley. Posteriormente, la liquidación de la sociedad administradora será practicada por la Superintendencia.

**Artículo vigésimo quinto.-** Un reglamento expedido a través del Ministerio de Hacienda establecerá: el procedimiento y modalidades para la concesión de la bonificación; el funcionamiento del fondo; las normas sobre reajustabilidad y rentabilidad de las mensualidades de pago; la forma de concurrencia del servicio y el fondo para el pago de la bonificación; la intervención de la Dirección de Presupuestos en la determinación de los procedimientos y mecanismos relacionados con el ámbito de la gestión presupuestaria del sistema; la adjudicación de la administración y demás normas pertinentes para la correcta aplicación de la bonificación a que se refiere este Título.

### TITULO III

#### DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**Artículo vigésimo sexto.-** Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional y fijase como su ley orgánica la siguiente:

"Artículo 1°.- Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Artículo 2°.- Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:

- a) Participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector pú-



- blico y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas, en el marco del proceso de modernización del Estado;
- b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público;
- c) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública en materias de personal de alto nivel;
- d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública;
- e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;
- f) Constituir y administrar un registro de la información individual y funcionaria, incluidos los perfiles profesionales de las personas que desempeñen los cargos de directivos públicos, como asimismo de los convenios de desempeño suscritos por ellos;
- g) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones económicas en el ámbito del sector público;
- h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;
- i) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;
- j) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;
- k) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos;
- l) Incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza;
- m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;
- n) Realizar diagnósticos y estudios acerca de temas propios de sus funciones;
- ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;
- o) Administrar Fondos creados para ejecutar programas en el área laboral, tales como los relativos a becas, mejoramiento de los ambientes laborales y de seguridad en el trabajo;
- p) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito del personal del sector público, y
- q) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.
- Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.

Artículo 3°.- La dirección superior, la organización y la administración de la Dirección Nacional del Servicio Civil corresponderán a un director de exclusiva confianza del Presidente de la República, quien será el jefe superior del servicio y tendrá la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a esa calidad. En conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley N° 18.575, el director, con sujeción a la planta y la dotación máxima, establecerá su organización interna y determinará las denominaciones y funciones que correspondan a cada una de las unidades establecidas para el cumplimiento de las funciones que le sean asignadas.

Artículo 4°.- Para los efectos de dar cumplimiento a sus funciones en el área de la Alta Dirección Pública, y en especial las enumeradas en las letras d) a h) del artículo segundo, la Dirección Nacional consultará en su estructura orgánica y funcional una Subdirección de Alta Dirección Pública.

Artículo 5°.- Establécese un Consejo Triministerial integrado por los ministros de Hacienda, del Trabajo y Previsión Social y Secretario General de la Presidencia, encargado de velar por la calidad técnica y la coherencia intersectorial en el desarrollo de las diversas funciones que le corresponden a la Dirección Nacional del Servicio Civil. Este Consejo se reunirá a lo menos dos veces al año y su secretaría ejecutiva estará radicada en la Dirección Nacional. El propio Consejo fijará las normas de su funcionamiento.

Asimismo, créase un Comité Consultivo integrado, entre otros, por expertos en gestión de recursos humanos en el sector público, representantes de la Administración, y de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado. Uno de estos representantes corresponderá a la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios de las instituciones afectas a la Ley N° 19.553, que según el número de afiliados posea mayor representatividad.

Un reglamento, expedido a través del Ministerio de Hacienda, regulará las funcio-

nes e integración del Comité Consultivo y la forma de designación de sus miembros.

Artículo 6°.- Los organismos de la administración civil del Estado estarán obligados a proporcionar a la Dirección Nacional la información relacionada con la implementación de las políticas de personal que ésta les solicite.

Artículo 7°.- El Director podrá requerir de las instituciones de la administración civil del Estado, personal en comisión de servicio, sin que en este caso rijan las limitaciones establecidas por las disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

Artículo 8°.- El personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil estará afecto a las disposiciones del estatuto administrativo de los funcionarios públicos.

Artículo 9°.- El Patrimonio de la Dirección Nacional estará formado por:

- a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;
- b) Los recursos otorgados por leyes especiales;
- c) Los bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales que se le transfieran o adquiera a cualquier título;
- d) Los frutos de sus bienes;
- e) Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
- f) Los ingresos que perciba por los servicios que preste, y
- g) Los aportes de la cooperación internacional que reciba a cualquier título.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de 90 días, contados desde la publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley, fije las plantas del personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el régimen de remuneraciones aplicable a su personal. El Presidente de la República nombrará al Director dentro de los treinta días siguientes a la fijación de la planta de la Dirección Nacional, quien asumirá de inmediato sus funciones.

En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República deberá dictar todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de las plantas que fije. De igual forma fijará la fecha de vigencia de las plantas, así como la dotación máxima de personal.

Del mismo modo, el Presidente de la República determinará la fecha de creación de la Dirección Nacional.

Artículo Segundo Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, traspase a la Dirección Nacional del Servicio Civil, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad, a personal de los órganos a que se refiere el inciso primero del artículo 21 de la Ley N° 18.575, cualquiera sea su calidad jurídica. Del mismo modo, traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

Los cargos de planta que quedaren vacantes se suprimirán de pleno derecho en la planta de personal del servicio de origen. Del mismo modo, la dotación máxima se disminuirá en el número de cargos traspasados, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con este artículo, no

serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de este artículo no significará disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.

Artículo Tercero Transitorio.- El Presidente de la República, por decreto expedido por intermedio del Ministro de Hacienda, conformará el primer presupuesto de la Dirección Nacional."

## Titulo IV

### NORMAS SOBRE LA CARRERA FUNCIONARIA

**Artículo vigésimo séptimo.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

- 1) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 7°:
  - a) En la letra b) suprímese la expresión "y de Departamento", y
  - b) En la letra c) suprímese la expresión "y jefes de departamento".
- 2) Agrégase el siguiente artículo 7° bis, nuevo:

"Artículo 7° bis: Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de ca-

rrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

- a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 50. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;
- b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 18 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.
- c) A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;

- d) La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción;

- e) Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y
  - f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II."
- 3) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 13:
    - a) En los incisos primero y segundo sustitúyese la palabra "ascenso" por "promoción";
    - b) En el inciso tercero, sustitúyese la expresión "el ascenso" por "la promoción", y
    - c) Sustitúyese en el inciso final, la palabra "concurso" por la expresión "concurso público."
  - 4) Agrégase el siguiente artículo 13 bis, nuevo:

"Artículo 13 bis.- Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

    - a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las

- equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.
- b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena.
- c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.
- d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 50.
- e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.
- f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.
- g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II; y
- h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito."
- 5) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 15:
- a) Sustitúyese en el inciso primero la palabra " ascensos" por "promociones", y
- b) Agréganse los siguientes incisos finales:
- "Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.
- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación."
- 6) Agrégase al final del inciso segundo del artículo 16, la siguiente oración, sustituyéndose el punto (.) final de esta disposición, por una coma (,):
- "lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el

proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo."

- 7) Agrégase el siguiente artículo 16 bis, nuevo:

"Artículo 16 bis.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso."

- 8) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 18:

- a) Agréganse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales a ser cuarto y quinto:

"No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señala la letra b) del artículo 54 de la Ley N°18.575.

El comité podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará."

- b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados

desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección."

- 9) Agrégase el siguiente artículo 19 bis, nuevo:

"Artículo 19 bis.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado."

- 10) Agrégase al Título II el siguiente Párrafo 2°, pasando los actuales Párrafos 2°, 3° y 4° a ser Párrafos 3°, 4° y 5°:

"Párrafo 2°

Del Empleo a Prueba

Artículo 20 bis.- Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 15, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

El período de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el

jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el período de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el período de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho período proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarios en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el período de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el período de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer."

11) Sustitúyese en la letra a) del artículo 22, la expresión "el ascenso" por "la promoción".

12) Sustitúyese en el artículo 27, la expresión "el ascenso" por "la promoción".

13) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30:

a) En sus incisos cuarto y quinto, antes de sus respectivos punto aparte (.), intercálanse las palabras "según el estamento a calificar".

b) Agrégase el siguiente inciso séptimo:

"Los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer normas distintas respecto de la existencia y número de juntas calificadoras, teniendo en consideración el número de funcionarios a calificar y/o su distribución geográfica. Estas juntas serán integradas conforme a lo que establezca el reglamento, debiendo respetarse para estos efectos los más altos niveles jerárquicos del universo de funcionarios a calificar. Los integrantes de estas juntas serán calificados por la junta calificadora central."

14) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 33:

"Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño a calificar."

- 15) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 34:

"Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación."

- 16) Sustitúyese el artículo 48, por el siguiente:

"Artículo 48.- La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente Párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1º de este Título.

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 18 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
- b) Encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena, y
- c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante

convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

- a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3º del Título III de este Estatuto.
- b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.
- c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
- d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
- e) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.



La promoción por concurso interno registrará a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone."

- 17) Sustitúyese el encabezamiento del artículo 50 por el siguiente:

"Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:"

- 18) Sustitúyese en el inciso primero del artículo 51 la frase inicial "Un funcionario tendrá derecho a ascender a un cargo de una planta inmediatamente superior," por la siguiente: "Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos,".

- 19) Agrégase el siguiente artículo 54 bis, nuevo:

"Artículo 54 bis.- Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que estos se realicen."

## TITULO V

### NORMAS REMUNERATORIAS PARTICULARES

**Artículo vigésimo octavo.-** Incrementánse para cada período según se señala, los porcentajes indicados en la columna "porcentaje asignación fija" de la asignación especial de estímulo en su componente fijo, establecidos en la tabla contenida en el artículo 4° de la Ley N° 19.646, de la siguiente forma:

- a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar de 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;

- b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y

- c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1° de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Sustitúyese el incremento por desempeño individual, establecido en la letra c) del artículo 2° de la Ley N° 19.646, por el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la Ley N° 19.553, cuyo texto se fija por la presente ley, beneficio que se concederá a contar del 1° de enero de 2004. En consecuencia, a partir de esta fecha dicho incremento será de un 4% cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas sea igual o superior al 90% y de un 2% si dicho nivel es inferior al 90% pero igual o superior al 75%. Suprímese el referido incremento por desempeño individual a contar del 1° enero de 2003. Del mismo modo, suprímese a contar de igual data la bonificación compensatoria correspondiente al incremento individual, establecida en el inciso segundo del artículo 9° de la referida Ley N° 19.646.

Incrementánse, sólo durante el año 2003, en un 2% los porcentajes indicados en la columna "porcentaje máximo de asignación variable" de la asignación especial de estímulo en su componente variable, establecidos en la tabla contenida en el artículo 4° de la Ley N° 19.646.

Los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, se imputarán a la liquidación retroactiva de la asignación especial de estímulo en su componente variable del artículo 4° de la Ley N° 19.646. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual y la asignación especial de estímulo en su componente variable, entre el

1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta Ley, es superior a la nueva asignación variable en el monto fijado en este artículo para el mismo periodo, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo vigésimo noveno.-** Incrementase la bonificación por desempeño institucional establecida en el artículo 4° de la Ley N° 19.490, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, de la siguiente forma:

- a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 será de hasta un 11,67%;
- b) Durante el año 2003 será de hasta un 14%, y
- c) A contar del 1° de enero de 2004, será de hasta un 18%.

**Artículo trigésimo.-** Incrementase la bonificación mensual por productividad de que trata el artículo 14 de la Ley N° 19.479 respecto del Servicio Nacional de Aduanas, de la siguiente forma:

- a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 será de hasta un 11,67%;
- b) Durante el año 2003 será de hasta un 12%, y
- c) A contar del 1° de enero de 2004 será de hasta un 15%.

Respecto de la bonificación por estímulo funcionario, establecida en el artículo 11 de la Ley N° 19.479, sustitúyense exclusivamente para el Servicio Nacional de Aduanas, los porcentajes de la letra c), de la siguiente forma:

- a) Durante el año 2003, los guarismos 10% y 5%, serán 12% y 6%, respectivamente, y

- b) A contar del año 2004, estos últimos pasarán a ser 14% y 7%, respectivamente."

**Artículo trigésimo primero.-** Incrementanse para cada periodo según se señala, los porcentajes de la asignación mensual de defensa judicial, establecida en el artículo 10 de la Ley N° 19.646, de la siguiente forma:

- a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;
- b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y
- c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1° de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Establécese para el personal del Consejo de Defensa del Estado la concesión del incremento por desempeño institucional otorgado por el artículo 6° de la Ley N° 19.553. No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3) del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%" , respectivamente.

Durante el año 2004, este incremento por desempeño institucional se pagará en relación al cumplimiento de los objetivos de gestión que se definan en el segundo semestre del año 2003.

**Artículo trigésimo segundo.-** Incrementanse para cada periodo según se señala, los montos mensuales de la "asignación de control" establecida en el artículo 1° de la Ley N° 19.663, vigentes a las fechas que se indican, de la siguiente forma:

- a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;

- b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a), precedente, y
- c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1° de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Establécese, a contar del 1° de enero de 2004, para el personal de la Contraloría General de la República, la concesión del incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la Ley N° 19.553, beneficio que se sujetará a las normas que lo regulan, con excepción de la letra d), en cuanto a la suscripción de un convenio de desempeño, y a la letra g) del referido artículo 7°.

**Artículo trigésimo tercero.-** Establécese que los elementos que contiene la asignación de modernización concedida por la Ley N° 19.553, en los textos fijados por la presente ley, para el Servicio de Registro Civil e Identificación, serán de los porcentajes que se pasan a señalar, según el siguiente cronograma:

- a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 el componente base será de un 12,67%, y a contar del 1° de enero de 2003, este componente será de un 10%;
- b) Desde el 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002, el incremento por desempeño institucional será de un 8,33% o de un 4,17%, según si el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión, sea igual o superior al 90% o igual o superior al 75% e inferior al 90%, respectivamente; durante el año 2003, será de un 9% y de un 4,5%, respectivamente; y a contar del 1° de enero de 2004, será de 5% y 2,5%, respectivamente;
- c) A contar del 1° enero de 2004, el incremento al desempeño colectivo se conce-

derá de conformidad al artículo 7° de la Ley N° 19.553, según el texto fijado por la presente ley.

- d) El actual incentivo individual a que se refiere la letra c) del artículo 3° de la Ley N° 19.553, dejará de percibirse a contar del 1° de enero de 2003. Decláranse bien pagado los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en el período comprendido entre el 1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva del incremento por desempeño institucional vigente para ese año, establecido en la letra b) anterior. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual e institucional, entre el 1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, es superior al nuevo monto del incremento por desempeño institucional fijado por esta ley para el mismo período, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo trigésimo cuarto.-** Establécese un incentivo anual por logros de aprendizaje en el ámbito de la comunicación verbal, durante los años 2003 al 2006, para los educadores de párvulos, técnicos en educación parvularia y auxiliares, de planta, incluidos los suplentes, y a contrata, que laboren con niños de entre tres meses y cuatro años once meses, que obtengan los mejores resultados comparativos en dicha área de evaluación, en los jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Dicho incentivo lo obtendrán los referidos trabajadores de hasta el 25% de los establecimientos antes indicados, que hayan obtenido los mejores resultados y se pagará en una sola cuota en el mes de diciembre, sobre la base del tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Este incentivo no será imponible ni tributable y no servirá de base para el cálculo de ninguna otra remuneración o beneficio legal.

Un reglamento que al efecto se dicte a través del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, definirá los criterios, logros mínimos aceptables, períodos de evaluación y procedimientos para la concesión del incentivo y las demás regulaciones necesarias para su concesión, como asimismo, la modalidad para determinar el monto anual del incentivo que percibirá el funcionario beneficiario y las normas especiales que se requieran para su otorgamiento en el año 2003.

Durante el año 2003, el incentivo que trata este artículo sólo podrá concederse hasta un monto total ascendente a \$ 138.650.000. Durante los años 2004 al 2006, sólo podrá concederse hasta el monto de los recursos financieros que contemplen para estos efectos las leyes de Presupuestos de esos años.

## TITULO VI

### DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### Párrafo 1°

#### Normas generales y bases del Sistema

**Artículo trigésimo quinto.-** Establécese un Sistema de Alta Dirección Pública, que se regirá por las disposiciones de la presente ley y, supletoriamente, por aquellas que más adelante se indican, al que estarán sujetos los funcionarios de la exclusiva confianza de la autoridad competente que se señalarán, que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad. Para los efectos de esta ley, estos funcionarios se denominarán "altos directivos públicos".

**Artículo trigésimo sexto.-** El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la Ley

N° 18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Servicio Electoral, Consejo de Defensa del Estado, Casa de Moneda de Chile, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Comité de Inversiones Extranjeras, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Servicio de Impuestos Internos, Dirección de Presupuestos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Instituto Nacional de Deportes de Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Dirección Nacional del Servicio Civil y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.

**Artículo trigésimo séptimo.-** Los cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo.

Para otorgar a un cargo la calidad de segundo nivel jerárquico de un servicio público, sus titulares deberán pertenecer a la planta de directivos y depender en forma inmediata del jefe superior o corresponder a jefaturas de unidades organizativas que respondan directamente ante dicho jefe superior, cualesquiera sea el grado o nivel en que se encuentren ubicados en la planta de personal. Los subdirectores de servicio y los directores regionales serán siempre cargos del segundo nivel jerárquico.

**Artículo trigésimo octavo.-** No obstante lo señalado en el artículo anterior, no podrán ser calificados como altos directivos públicos quienes desempeñen cargos de intendentes,

gobernadores y embajadores. Tampoco se aplicará este sistema a aquellos cargos que tienen como requisito el ser servidos exclusivamente por oficiales en servicio activo de las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile.

**Artículo trigésimo noveno.-** En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, De la Carrera Funcionaria, de dicho cuerpo legal.

Deróganse las normas legales que sean contrarias o incompatibles con las relativas al Sistema de Alta Dirección Pública contenidas en la presente ley.

**Artículo cuadragésimo.-** Los altos directivos públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes.

La competencia profesional, la integridad y probidad son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso al Sistema de Alta Dirección Pública, así como para la evaluación de los directivos que la integran.

Para ejercer un cargo de alta dirección pública se requerirá estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

## Párrafo 2°

### Del Consejo de Alta Dirección Pública

**Artículo cuadragésimo primero.-** Establécese en la estructura de la Dirección Nacional del Servicio Civil un Consejo de Alta Dirección Pública, en adelante el Consejo con las funciones que se señalan en el artículo siguiente.

**Artículo cuadragésimo segundo.-** Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:

- a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema.
- b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- d) Proponer al Presidente de la República una nómina de entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.
- e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.

- f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.
- g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores de servicio del Sistema, tomando en consideración los antecedentes recabados relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.
- h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e
- i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo.

**Artículo cuadragésimo tercero.-** El Consejo estará integrado por:

- a) El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que lo presidirá, y
- b) Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, los cuales durarán seis años en sus funciones.

Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio y durante el tiempo que aquel dure, se integrará el subsecretario del ramo, quien sólo tendrá derecho a voz.

El Consejo contará con un secretario que será responsable de las actas de sesiones.

Para este efecto la planta de la Dirección Nacional del Servicio Civil contará con un cargo de exclusiva confianza, el que será provisto por el Director a proposición del Consejo.

**Artículo cuadragésimo cuarto.-** El Presidente de la República designará como Consejeros a personas con reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, sea en el sector privado o público.

Los consejeros se elegirán por pares alternadamente cada tres años. Estos deberán ser ratificados por el Senado por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio. Para tal efecto el Presidente hará una propuesta que comprenderá dos consejeros. El Senado deberá pronunciarse respecto de la propuesta como una unidad.

De no alcanzarse la mayoría antes indicada en dos oportunidades, el Presidente de la República propondrá nuevos candidatos, los que requerirán de simple mayoría para su ratificación. En cada oportunidad, la propuesta deberá recaer sobre personas distintas.

**Artículo cuadragésimo quinto.-** Los consejeros designados con ratificación del Senado serán inamovibles. En caso que cesare alguno de ellos por cualquier causa, procederá la designación de un nuevo consejero, mediante una proposición unipersonal del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo anterior, por el período que restare.

Serán causales de cesación de los consejeros de la letra b) del artículo 43, las siguientes:

- a) Expiración del plazo por el que fue nombrado.
- b) Renuncia aceptada por el Presidente de la República.
- c) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.

- d) Sobreviniencia de alguna causal de inhabilidad. El consejero que adquiriera una calidad que lo inhabilite para desempeñar la función, cesará automáticamente en ella, y
- e) Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Serán faltas graves, la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o a seis sesiones durante un semestre calendario y no guardar la debida reserva de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así calificada por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República.

Los consejeros de la letra b) del artículo 43, percibirán una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a que asistan, con un máximo de 100 de estas unidades por mes calendario.

El consejero o el profesional experto que integre el Comité de Selección de los directivos de segundo nivel de jerarquía tendrá derecho a una dieta de 5 unidades de fomento por cada sesión a que asista, con un máximo de 50 de estas unidades por cada mes calendario.

**Artículo cuadragésimo sexto.-** El consejo tomará sus decisiones por la mayoría de sus miembros y en caso de empate resolverá su Presidente. El quórum mínimo para sesionar será de 3 miembros con derecho a voto.

Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá las normas necesarias para el funcionamiento del consejo y para la adecuada ejecución de las funciones que le son encomendadas.

**Artículo cuadragésimo séptimo.-** El desempeño de labores de consejero será incompatible con el ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos. Del mismo modo serán

inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, cuando participen en el proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, el consejero deberá inhabilitarse.

### Párrafo 3°

#### De la selección de los altos directivos públicos

**Artículo cuadragésimo octavo.-** Para los efectos de proveer las vacantes de cargos de alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras que se creen y en el Diario Oficial. En los anuncios se dará información suficiente, entre otros factores, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñarlo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.

**Artículo cuadragésimo noveno.-** Los ministros respectivos deberán definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de jefes superiores de servicio. Estos perfiles deberán ser aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y ser enviados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

En el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico de la respectiva institución, corresponderá a los jefes superiores de servicio definir dichos perfiles.

**Artículo quincuagésimo.-** El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de entre 3 y 5 candidatos seleccionados, acompañada de los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, así como la evaluación a que se refiere el inciso segundo del artículo quincuagésimo tercero, sin expresar preferencia por ninguno de ellos.

**Artículo quincuagésimo primero.-** El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección. Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina.

**Artículo quincuagésimo segundo.-** El proceso de selección de los altos directivos públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico, será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, que deberá ser funcionario de la planta directiva del mismo, un representante del ministro del ramo y un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio consejo.

El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de entre tres y cinco candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio podrá declarar desierto un concurso, caso en

el cual se realizará un nuevo proceso de selección.

**Artículo quincuagésimo tercero.-** La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos, que incluirá entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencias específicas.

La evaluación se expresará en un sistema de puntajes.

**Artículo quincuagésimo cuarto.-** El consejo y el comité de selección sólo podrán incluir en la propuesta de nombramiento que formulen a la autoridad competente, a aquellos candidatos que hayan acreditado los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y que respondan al perfil profesional definido. Ambos organismos podrán entrevistar a los candidatos que así determinen, según el ámbito que les corresponda.

En el caso de no haber a lo menos tres candidatos, el proceso deberá repetirse. Del mismo modo, tanto el consejo como el comité, podrán fundadamente declarar desierto un proceso de selección.

Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección.

**Artículo quincuagésimo quinto.-** El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva la identidad de cada candidato. La Dirección Nacional del Servicio Civil dispondrá las medidas necesarias para garantizar esta condición.

**Artículo quincuagésimo sexto.-** Los postulantes de un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a reclamar ante el consejo, cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria conforme a las disposiciones de la presente ley. Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.



Dentro del plazo de diez días el consejo podrá desestimar el reclamo o acogerlo, pudiendo, en este caso, corregir o repetir el procedimiento aplicado o anular el proceso de selección de un jefe superior de servicio.

El Consejo de Alta Dirección Pública mediante acuerdo al que deberán concurrir a lo menos tres de los cuatro consejeros designados con ratificación del Senado, podrá solicitar fundamentadamente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la rectificación o anulación de un proceso de selección de los directivos de segundo nivel jerárquico.

Sólo una vez resuelto este recurso, los postulantes podrán recurrir ante la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 154 de la Ley N°18.834.

La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.

#### **Párrafo 4°**

#### **Del nombramiento**

**Artículo quincuagésimo séptimo.-** La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección a alguno de los postulantes propuestos por el consejo o el comité de selección, según corresponda.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundamentadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con noventa días de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si correspon-

de, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Si el directivo designado renunciare dentro de los dos meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Respecto de los altos directivos públicos, no será aplicable lo dispuesto en la letra e) del artículo 81 de la Ley N°18.834.

**Artículo quincuagésimo octavo.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento.

Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado, el alto directivo tendrá derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la Ley N°18.834.

**Artículo quincuagésimo noveno.-** De haber cargos de alta dirección vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveerlos transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Estos nombramientos no podrán exceder de un periodo, improrrogable, de un año, contado desde la fecha de los mismos. Transcurrido este periodo el cargo sólo podrá proveerse de conformidad con lo establecido en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes. Sin embargo, si los nombramientos no han podido ser resueltos, éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional previo infor-

me positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**Artículo sexagésimo.-** La persona nombrada provisionalmente podrá postular al correspondiente proceso de selección que se convoque, no pudiendo en este caso considerarse como mérito el desempeño provisional del cargo que sirve.

#### Párrafo 5°

#### De los convenios de desempeño y su evaluación

**Artículo sexagésimo primero.-** Dentro del plazo máximo de tres meses contado desde su nombramiento definitivo o de su prórroga, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro del ramo respectivo. El convenio será propuesto por dicho ministro. Estos convenios deberán, además, ser suscritos por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República.

En el caso de los directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo y a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.

Los convenios de desempeño tendrán una duración de tres años y deberán sujetarse al modelo e instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En la proposición de convenio se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo en cada año, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. Dichas metas y objetivos deberán ser coherentes

con los determinados para el servicio de conformidad con sus sistemas de planificación, presupuestos y programas de mejoramiento de la gestión.

**Artículo sexagésimo segundo.-** Los convenios, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

**Artículo sexagésimo tercero.-** El alto directivo deberá informar a su superior jerárquico, a lo menos una vez al año, dentro de los dos meses siguientes al término del mismo, del grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, todo lo anterior de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

Corresponderá al ministro del ramo o al jefe superior de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

**Artículo sexagésimo cuarto.-** Un reglamento que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de los convenios, la forma de medir y ponderar los elementos e indicadores a evaluar, los procedimientos y calendarios de elaboración de los convenios, los procedimientos para modificarlos y toda otra norma necesaria para la adecuada operación de los mismos.

#### Párrafo 6°

#### De las remuneraciones

**Artículo sexagésimo quinto.-** Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.863, una asignación de alta dirección pública que percibirán quienes desempeñen los cargos de jefes superiores de servicio de las instituciones afectas al Sistema de Alta Dirección Pública. A esta misma asignación tendrán derecho los directivos que

ejerzan cargos del segundo nivel jerárquico de esas mismas instituciones.

La asignación de alta dirección pública no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario, según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la Ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las Leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.

El porcentaje a que tendrá derecho el jefe superior del servicio por concepto de la asignación de alta dirección pública se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.

El porcentaje a que tendrán derecho los directivos del segundo nivel jerárquico, se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el ministro del ramo respecto de todos los directivos del segundo nivel jerárquico de las instituciones dependientes o relacionadas con su cartera.

El porcentaje que se fije tendrá carácter indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento correspondiente. No obstante, mediante los mismos procedimientos señalados por los dos incisos anteriores, podrá ser aumentado o disminuido cada vez que se cumpla el período de nombramiento o se produzca la vacancia de los cargos correspondientes.

En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones consulten el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 19.553 o en su reemplazo, otro similar al que forme parte de la asignación de modernización, el componente antes citado se determinará de la manera siguiente:

- a) El monto correspondiente en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
- b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido más de 80% y menos de 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones no consulten componentes asociados al desempeño institucional, similar al que forma parte de la asignación de modernización, la asignación de alta dirección pública se calculará sobre la base de las remuneraciones permanentes. Aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño recibirán el 100% de la asignación de alta dirección pública. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 80% e inferior al 100%, el porcentaje será de un 90%. Si el grado de cumplimiento fuere inferior al 80%, la asignación ascenderá a un 80%.

En los servicios públicos a los cuales les son aplicables los artículos 11 y 14 de la Ley N° 19.479 y los artículos 3° y 4° de la Ley N° 19.490, los componentes antes citados se determinarán de la manera siguiente:

- a) El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
- b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido entre el 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

Durante el período que no se haya efectuado evaluación alguna del convenio de desempeño, el componente variable de la asignación de alta dirección pública se pagará en su monto máximo.

En los servicios cuyos altos directivos públicos perciban una remuneración total que de acuerdo a sus sistemas propios excedan las remuneraciones brutas de carácter permanente del subsecretario del ramo, el grado de cumplimiento del convenio de desempeño producirá el siguiente efecto: a) el 100% o más de cumplimiento del convenio da derecho al 100% de la remuneración del sistema a que estén afectos; b) el cumplimiento de más del 80% y menos del 100%, da derecho al 95% de dichas remuneraciones; y c) el cumplimiento del 80% o menos, da derecho al 93% de dichas remuneraciones.

La asignación de alta dirección pública tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza el cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en la presente ley, la asignación de alta dirección pública, también será incom-

patible con la asignación por el desempeño de funciones críticas establecida en este mismo cuerpo legal.

#### **Párrafo 7°**

#### **De las prohibiciones e incompatibilidades**

**Artículo sexagésimo sexto.-** Los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la Ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

Las funciones de los altos directivos son incompatibles con el ejercicio de cargos o funciones unipersonales en los órganos de dirección en partidos políticos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores y de las incompatibilidades y prohibiciones especiales que les puedan afectar, los altos directivos públicos estarán sometidos a las normas legales generales que regulan la probidad administrativa.

#### **TÍTULO FINAL**

#### **Párrafo 1°**

#### **Otras normas**

**Artículo sexagésimo séptimo.-** Establécese que las normas legales actualmente vigentes en materia de provisión de cargos de promoción de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos o equivalentes, quedan sustituidas por las contenidas en el artículo 48 y demás pertinentes del Estatuto Administrativo, según el nuevo texto fijado por la presente ley, con excepción del inciso segundo del artículo 1° y del inciso primero del artículo 22 de la Ley N° 19.646. En este último caso las promociones de los cargos de las plantas de directivos y profesionales se efectuarán por concursos de promoción internos.

Por su parte, mantienen su vigencia, aquellas normas legales que en materia de provisión de cargos de promoción de las plantas de administrativos, auxiliares o equivalentes, dispongan actualmente el mecanismo de concursos internos.

**Artículo sexagésimo octavo.-** Declárase, interpretando los preceptos de la Ley N° 19.699, que los funcionarios que al 16 de noviembre de 2000 hubieren estado percibiendo la asignación profesional contemplada en el artículo 3° del Decreto Ley N° 479, de 1974, cualquiera sea el título que les hubiere habilitado para obtener dicha asignación profesional, continuarán percibiéndola, siempre que los estudios para acceder a dicho título se hubieren iniciado con anterioridad a la época establecida en el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 19.699 y que no se encontraren en alguna de las situaciones señaladas en los incisos tercero y final del artículo 3° transitorio de dicha ley, no obstante que la Contraloría General de la República en dictámenes o instrucciones haya considerado que dicho título no tiene la naturaleza de profesional.

A aquellos funcionarios a quienes se les haya suspendido, con posterioridad al 16 de noviembre de 2000, el pago de tales beneficios por instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República, deberá restituirseles los descuentos que se les haya efectuado desde la fecha de suspensión del pago de la asignación profesional y los demás derechos y beneficios derivados de dicha asignación.

**Artículo sexagésimo noveno.-** El aumento al incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, contenido en los artículos permanentes y transitorios de la presente ley, no se aplicará a quienes se desempeñen en los cargos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.863. Estas autoridades de gobierno dejarán de percibir el incremento por desempeño individual de dicha asignación de modernización, a partir del primer día del

mes siguiente a la fecha de publicación de la presente ley.

**Artículo septuagésimo.-** Deróganse el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.575, el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972 y el artículo 20 transitorio de la Ley N° 18.834.

Los funcionarios afectos a los artículos señalados en el inciso anterior, que hayan optado por continuar desempeñándose en un cargo adscrito y que presenten la renuncia voluntaria al mismo, tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes del promedio mensual del total de sus remuneraciones imponibles devengadas en los 12 meses anteriores, actualizadas según el índice de precios al consumidor, por cada dos años de servicios en la administración del Estado, de conformidad con la siguiente tabla:

- i. Para quienes presenten la renuncia hasta el 30 de junio de 2004, la indemnización será de hasta 11 meses;
- ii. Para quienes presenten la renuncia entre el 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, la indemnización será de hasta 9 meses; y
- iii. Para quienes presenten la renuncia entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, la indemnización será de hasta 7 meses.

Los cargos o empleos adscritos cuyos titulares no se hayan acogido a lo dispuesto en el inciso anterior, se suprimirán por el solo ministerio de la ley a contar del 1° de julio de 2006, y percibirán la indemnización establecida en el artículo 148 de la Ley N° 18.834.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos incisos anteriores, los jefes superiores del servicio, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de la presente ley, podrán resolver la incorporación de los funcionarios que estén sirviendo un cargo adscrito en virtud de haber optado por continuar desempeñándose en uno de esa naturaleza, a un

cargo en la planta del respectivo servicio, que sea homologable a las funciones que desempeñan. Para este efecto, el Presidente de la República, dentro de los 60 días siguientes al vencimiento del plazo anterior, podrá a través de uno o más decretos con fuerza de ley, crear un cargo directivo de carrera, de profesional o de fiscalizador en la planta del órgano correspondiente, al que accederá el funcionario. La aplicación de esta norma no podrá significar disminución de las remuneraciones del funcionario, y en caso de producirse, éste tendrá derecho a una planilla suplementaria compensatoria de la diferencia, la que será reajutable en la misma forma y montos que lo sean las remuneraciones del sector público. La dotación máxima del servicio se incrementará en el número de cargos que se creen. Estos funcionarios no tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en los incisos anteriores y continuarán desempeñando los cargos de que son titulares conforme las normas generales.

Los funcionarios a que se refieren los artículos del inciso primero, a quienes la autoridad competente no les haya solicitado su renuncia, continuarán desempeñando los cargos de que son titulares conforme las normas generales.

**Artículo septuagésimo primero.-** Agréganse en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.863, las siguientes letras:

"e) Gobernadores: 50% de dichas remuneraciones, y

f) Director del Servicio Nacional de la Mujer y Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile: 135% y 120% de dichas remuneraciones, respectivamente, quienes no tendrán derecho a percibir los montos señalados en el inciso siguiente."

**Artículo septuagésimo segundo.-** Declárase interpretando el artículo 1° y el artículo segundo transitorio de la Ley N° 19.863, que para los efectos de la concesión de la asignación de dirección superior y de desempeño de

funciones críticas, entre las remuneraciones brutas de carácter permanente están comprendidos los beneficios concedidos por el artículo 11 de la Ley N° 19.479, artículo 3° de la Ley N° 19.490, artículo 12 de la Ley N° 19.041 y artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

### **Párrafo 2°**

#### **De la asignación de funciones críticas**

**Artículo septuagésimo tercero.-** Establécese, a contar del 1° de enero de 2004, una asignación por el desempeño de funciones críticas que beneficiará al personal de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas conforme a las reglas que se pasan a señalar.

Se considerarán funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

La asignación por funciones críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la Ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las Leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a la remuneración bruta de carácter permanente del subsecretario del ramo.

Los porcentajes que se fijen para la asignación por funciones críticas podrán ser diferenciados dentro de cada función.

La Ley de Presupuestos fijará anualmente para cada ministerio y servicio en que corresponda pagar la asignación por funciones críticas, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse para su pago. Para estos efectos, en la etapa de formulación de su presupuesto, la institución hará una proposición de las funciones consideradas como críticas, el número de eventuales beneficiarios, los porcentajes de la asignación y el costo involucrado.

El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.

Para determinar los montos de la asignación por funciones críticas deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado. Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la dirección de presupuestos, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal.

Mediante el mismo procedimiento antes indicado, la autoridad podrá quitar a una función la calificación de crítica o incorporar

otras, siempre que se respete el marco presupuestario definido.

La asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Las funciones calificadas como críticas, cuando se perciba la correspondiente asignación deberán ser ejercidas con dedicación exclusiva y estarán afectas a las incompatibilidades, prohibiciones e inhabilidades señaladas en el artículo 1° de la Ley N° 19.863.

La percepción de la asignación por funciones críticas será incompatible con las asignaciones establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 18.091, en los artículos 7° y 8° de la Ley N° 19.646, en la letra b) del artículo 9° de la Ley N° 15.076, en el artículo 2° de la Ley N° 19.230 y en la letra b) del artículo 35 de la Ley N° 19.664, cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considera necesario estimular.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo primero transitorio.** - Cuando, entre la fecha de publicación de esta ley y el 31 de diciembre del año 2005, se dispongan reestructuraciones de la organización de las entidades a que se refiere el inciso primero del artículo 21 de la Ley N° 18.575, que signifiquen un aumento o disminución de los cargos de sus plantas, podrán traspasarse funcionarios y recursos que se liberen por este hecho, de una institución a otra, resguardándose los principios de estabilidad funcionaria y mejoramiento de la gestión de los servicios.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con este artículo, no serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de este mecanismo no podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.

Los traspasos que se dispongan, requerirán de la aceptación del funcionario.

Las personas traspasadas conservarán el número de bienes que tengan reconocidos, como también el tiempo computable para uno nuevo.

**Artículo segundo transitorio.-** Fijase el siguiente cronograma para la implementación de los incrementos y modificaciones de la asignación de modernización contenido en el artículo 1° de la presente ley:

- a) El componente base a que se refiere la letra a) del artículo 3° de la Ley N° 19.553, será a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 de un 7,67% y durante el año 2003, de un 8%,
- b) Respecto del incremento por desempeño institucional, establecido en el artículo 6° de la Ley N° 19.553, sustitúyense en su inciso segundo, sólo durante el año 2003, los guarismos "3%" y "1,5%" por "7%", y "3,5%", respectivamente,
- c) Durante el año 2004, el incentivo al desempeño colectivo se pagará en relación con el cumplimiento de metas que se definan para el segundo semestre del año 2003.

Para estos efectos el jefe de servicio definirá los equipos, unidades o áreas de trabajo y sus metas de gestión e indica-

dores, en el curso del primer semestre del año 2003. Dentro de este mismo plazo deberá suscribirse el convenio de desempeño entre cada servicio y el ministro respectivo, y

- d) El actual incentivo individual a que se refiere la letra c) del artículo 3° de la referida Ley N° 19.553, dejará de percibirse a contar del 1° de enero de 2003. Decláranse bien pagado los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en el período comprendido entre el 1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva del incremento por desempeño institucional vigente para ese año, establecido en la letra b) anterior. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual e institucional, entre el 1° de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, es superior al nuevo monto del incremento por desempeño institucional fijado por esta ley para el mismo período, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo tercero transitorio.-** Para tener derecho a la bonificación establecida en el Título II de esta ley, los funcionarios que a la fecha de publicación de la ley, tengan 65 o más años, si son hombres o 60 o más, si son mujeres, podrán comunicar la renuncia a su cargo hasta el 31 de octubre de 2003, indicando la fecha que se hará efectiva la que no podrá ser posterior al 31 de diciembre de ese mismo año. Cualquiera sea la fecha en que se produzca la dejación del cargo, el pago del beneficio será desde el 1° de enero de 2004.

Los funcionarios que cumplan las edades antedichas en el segundo semestre del año 2003 podrán comunicar su renuncia voluntaria al cargo durante los tres primeros meses del año siguiente, sometiéndose en lo demás a las normas permanentes. En este caso no será aplicable el descuento a que alude el artículo noveno de esta ley.



Para los funcionarios que a la fecha de publicación de esta ley tengan 66 o más años de edad si son hombres y 61 o más años de edad, si son mujeres, el monto máximo de la bonificación será de 11 meses, siempre que se acojan a los plazos señalados en el inciso primero de este artículo.

Los pagos de la bonificación, en los años 2004 y 2005, cualquiera sea la modalidad a la cual opte el funcionario, serán solucionados por el servicio respectivo. En el caso de la letra b) del inciso quinto del artículo séptimo de esta ley, las mensualidades serán expresadas en unidades de fomento, incluyendo la rentabilidad obtenida por el fondo "D" del Decreto Ley N°3.500, de 1980.

El inciso segundo del artículo octavo entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2004.

**Artículo cuarto transitorio.-** El artículo noveno entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2004.

**Artículo quinto transitorio.-** El aporte del 1,4% establecido en el artículo undécimo de la presente ley, comenzará a hacerse efectivo a partir del 1° de enero de 2004.

Mientras no se haya concluido el proceso de licitación de administración del Fondo, los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la dirección de presupuestos.

**Artículo sexto transitorio.-** Durante los años 2004 y 2005, la bonificación, establecida en el Título II de esta ley, se financiará con los recursos de los respectivos servicios, que en caso de ser necesario podrán ser suplementados para este efecto.

La concurrencia del Fondo al financiamiento de la bonificación, comenzará a operar a partir del 1° de enero de 2006.

**Artículo séptimo transitorio.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o

más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el artículo 7° bis, de ese mismo cuerpo legal, como consecuencia de la modificación introducida al artículo 7° de dicho Estatuto, cualquiera sea la denominación y grado que tengan en las respectivas plantas de personal.

El Presidente de la República podrá no incluir en esta determinación a todos o algunos de los cargos de jefes de departamentos o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes cuando correspondan al segundo nivel de jerarquía del respectivo órgano o servicio, los que mantendrán su calidad de empleos de la exclusiva confianza de la autoridad competente, pudiendo cambiar la denominación de los mismos en las correspondientes plantas de personal.

La modificación al artículo 7° y el artículo 7° bis referidos, respecto de cada ministerio y servicio, entrarán en vigencia a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley a que se refiere el inciso primero.

Los funcionarios que, a la fecha señalada en el inciso precedente, se encuentren desempeñando los cargos a que se refiere este artículo, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación.

**Artículo octavo transitorio.-** Otórgase por una sola vez a los funcionarios de planta y a contrata que se desempeñen en el Servicio de Registro Civil e Identificación, un bono de \$ 50.000 para aquellos funcionarios cuyas rentas líquidas, al mes de julio de 2002 sean iguales o inferiores a \$ 180.000, y de \$ 25.000 para aquellos con rentas líquidas superiores a \$ 180.000 e iguales o inferiores a \$ 220.000. Este bono se pagará en el mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

**Artículo noveno transitorio.-** Otórgase para los años 2003 y 2004 el Premio Anual

por Excelencia Institucional, establecido en el artículo sexto de la presente ley, al Servicio de Registro Civil e Identificación. Para el año 2003 el monto de este premio será de un 4,5% de los estipendios mencionados en la referida disposición.

**Artículo décimo transitorio.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Hacienda, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

**Artículo undécimo transitorio.-** Las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de publicada la ley, salvo disposición especial en contrario.

**Artículo duodécimo transitorio.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades a que ella se refiere, y en lo que no alcanzare, con cargo a aquellos que se consulten en la partida presupuestaria Tesoro Público del año correspondiente.

**Artículo decimotercero transitorio.-** Las resoluciones que se dicten para otorgar remuneraciones y otros beneficios equivalentes a los establecidos en la presente ley, según corresponda, respecto de los trabajadores de las entidades cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del decreto Ley N° 1.953, de 1977, regirán a partir de las vigencias que establezcan las normas que regulan las referidas remuneraciones y beneficios en la presente ley.

**Artículo decimocuarto transitorio.-** La incorporación de los servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública se hará progresivamente, conforme al siguiente calendario:

a) Durante el año 2004 se incorporarán, a lo menos, 48 servicios públicos, y

b) Entre los años 2006 y 2010, ambos inclusive, se incorporarán anualmente a lo menos 10 servicios, debiendo concluirse este proceso, a más tardar durante el año 2010.

Para estos efectos, el Presidente de la República, mediante decretos supremos expedidos a través del Ministerio de Hacienda, nominará los servicios que en cada oportunidad se incorporarán al sistema.

**Artículo decimoquinto transitorio.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine para todos los servicios que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública de conformidad con el artículo trigésimo sexto, todos los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos a que se refiere el artículo trigésimo séptimo.

**Artículo decimosexto transitorio.-** Al momento de incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, los funcionarios que se encuentren desempeñando cargos calificados como de alta dirección pública, conforme el procedimiento del artículo transitorio precedente, mantendrán sus nombramientos y seguirán afectos a las normas que les fueron aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las disposiciones de la presente ley cuando cesen en ellos por cualquier causa.

**Artículo decimoséptimo transitorio.-** En tanto los cargos calificados como de alta dirección pública no se provean conforme a las normas del Sistema, los funcionarios que los sirvan continuarán percibiendo las remuneraciones propias del régimen al que se encuentren afectos.

**Artículo decimoctavo transitorio.-** Al incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, el primer jefe superior que sea nombrado conforme al Sistema, dentro de los tres primeros meses de asumido su

cargo, podrá evaluar el desempeño de los funcionarios afectos al artículo 7° bis, agregado a la Ley N° 18.834, y sus efectos se ajustarán a las reglas que rigen a dichos servidores.

**Artículo decimonoveno transitorio.-** Fácúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, modifique las disposiciones orgánicas de los servicios públicos que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública con el objeto de traspasar al ministerio del ramo respectivo, funciones actuales de dichos organismos que correspondan a las señaladas en el inciso segundo del artículo 22 de la Ley N° 18.575.

**Artículo vigésimo transitorio.-** Para el primer nombramiento de los Consejeros de Alta Dirección Pública, el Presidente de la República propondrá al Senado dos candidatos para un período completo de seis años y dos para uno parcial de tres años."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 11 de junio de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

### **Tribunal Constitucional**

#### **Proyecto de ley que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cá-

mara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 4°, e inciso segundo del artículo 5° –contenidos en el Artículo Vigésimo Sexto–, de las letras a), b) y c) del artículo 7° bis –comprendidas en el Artículo Vigésimo Séptimo–; y de los artículos Cuadragésimo Primero, Cuadragésimo Segundo y Cuadragésimo Tercero del mismo, y por sentencia de 3 de junio de 2003, declaró:

1. Que los artículos Cuadragésimo Séptimo, inciso tercero, y Sexagésimo Sexto, inciso tercero, del proyecto remitido son inconstitucionales y deben eliminarse de su texto.
2. Que el artículo 4° –contenido en el Artículo Vigésimo Sexto–, el artículo 7° bis, letras a), b) y c) –comprendido en el artículo Vigésimo Séptimo–, y los artículos Cuadragésimo Primero, Cuadragésimo Segundo y Cuadragésimo Tercero del proyecto remitido, son constitucionales.
3. Que el artículo 7° –contenido en el Artículo Vigésimo Sexto–, el artículo 13 bis, letra b) comprendido en el Artículo Vigésimo Séptimo, el artículo 48, inciso primero, –contenido en el Artículo Vigésimo Séptimo–, y los artículos Cuadragésimo Séptimo, inciso primero, Quincuagésimo Segundo, Quincuagésimo Sexto, inciso cuarto, Sexagésimo Sexto, incisos primero y segundo, y Sexagésimo Séptimo, del proyecto remitido son igualmente constitucionales.
4. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre el artículo 5°, inciso segundo, comprendido en el Artículo Vigésimo Sexto del proyecto remitido por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, junio 4 de 2003.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

## **CONDONA LAS SUMAS QUE SE DEVENGUEN POR CONCEPTO DE INTERES PENAL CORRESPONDIENTE A DEUDAS POR IMPOSICIONES EN LAS CONDICIONES QUE INDICA<sup>(\*)</sup>**

### RESOLUCION EXENTA N° 334

Núm. 334 exenta.- Santiago, 14 de mayo de 2003.

Vistos:

1. Lo dispuesto en el artículo 22, de la Ley N° 17.322, que obliga a los empleadores y representantes legales y otros, que descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquier suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de previsión social, a declarar y a enterar dichos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, en los términos que indica.
2. La necesidad del Instituto de Normalización Previsional de promover e incentivar a los empleadores para que efectúen el pago de la obligación de la especie a través de Internet, atendidas las ventajas que este sistema presenta en relación a la declaración en papel, tales como: certeza e instantaneidad de la información, ahorro de recursos, comodidad para los empleadores e información confiable en las cuentas individuales con la incidencia

que ello tiene en el otorgamiento de los beneficios previsionales.

3. Lo dispuesto en la letra o), del artículo 2°, del D.F.L. N° 278, del Ministerio de Hacienda de 1960, que faculta al Consejo de las Cajas de Previsión para condonar los intereses penales, multas y sanciones que afecten a los deudores morosos por imposiciones de la institución, en los términos que indica –facultad que hoy está radicada en el Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional, conforme a lo establecido en la Ley N° 18.689–, ello, en relación con el inciso final del artículo 22 a), párrafo 3°, de la Ley N° 17.322.
4. La facultad del Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional de "dirigir, organizar, administrar, planificar, controlar y coordinar el funcionamiento del Instituto", establecida en el artículo 5°, letra a), del D.F.L. N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.
5. Lo dispuesto en la Ley N° 17.322, en el D.F.L. N° 278, de 1960; en el D.L. N° 49, de 1973; en el D.L. N° 3.502, de 1980; en las Leyes N°s. 18.575 y 18.689 y demás facultades que me otorga el D.F.L.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 10.06.03.

Nº 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social,

Resuelvo:

1. Condónanse las sumas que se devenguen por concepto del interés penal establecido en el inciso 4º del artículo 22 de la Ley Nº 17.322, correspondiente a deudas por imposiciones, cuando el empleador hubiere efectuado oportunamente la declaración de las sumas que le corresponde pagar, vía Internet, y las entere hasta las 14:00 horas del 5º día siguiente al del vencimiento del plazo.
- 2.- Impleméntese tecnológicamente lo dispuesto en la presente resolución. Elévese

esta resolución en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Comuníquese a los Departamentos: Legal, Administración y Finanzas, Operaciones, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Planificación; al Coordinador de Sucursales; a las Divisiones Jurídica, Auditoría y Control, Tecnologías de la Información, Empleadores; Bono de Reconocimiento; Comunicaciones, a los Subdepartamentos de Presupuesto, Tesorería, Contabilidad; Oficina Proyecto Exonerados; Distribúyase por Secretaría General.- Ernesto Evans Espiñeira, Director Nacional Instituto de Normalización Previsional.

Aprobada por Dictamen Nº 18.591, de 4.06.2003, de la Superintendencia de Seguridad Social.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 28 - Mayo

- Ley N° 19.875. Modifica el artículo 19 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, con el objeto de dar carácter de permanente a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos.

### 29 - Mayo

- Ley N° 19.873. Crea subvención educacional pro-retención de alumnos y establece otras normas relativas a las remuneraciones de los profesionales de la educación (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 19.880. Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado (*publicada en esta edición del Boletín*).

### 30 - Mayo

- Decreto N° 38, de 7.04.03, de la Subsecretaría de Transportes. Crea y reglamenta el Registro Nacional de Servicios de Transporte Remunerado de Escolares.

### 31 - Mayo

- Ley N° 19.877. Modifica las disposiciones de la Ley N° 19.281, que establece normas sobre arrendamientos de viviendas con promesa de compraventa.

### 2 - Junio

- Decreto N° 74, de 25.03.03, del Ministerio de Salud. Modifica Reglamento sobre Ambito de Aplicación, Dotaciones y Plantas Profesionales e Ingreso a la Etapa de Destinación de la Carrera Funcionaria de los Profesionales Funcionarios Afectos a la Ley N° 19.664, aprobado por Decreto N° 788, de 2000.

### 3 - Junio

- Resolución N° 5.701 exenta, de 29.04.03, Ministerio de Educación. Aprueba bases del proceso de postulación 2003, a la acreditación para percepción de la Asignación de Excelencia Pedagógica Ley N° 19.715.

**7 - Junio**

- Subsecretaría del Trabajo. Nómina de decretos que modifica, nombra liquidador y beneficiario de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría.

N° de decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
129	30.09.02	Designese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de Supervisión y Administración de la Empresa Sociedad Forestal Crececx Limitada, al Sindicato de Empresa Forestal Magasa Limitada.	Temuco

**10 - Junio**

- Resolución N° 334 exenta, de 14.05.03, del Instituto de Normalización Previsional. Condonar las sumas que se devenguen por concepto de interés penal correspondiente a deudas por imposiciones en las condiciones que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

**20 - Junio**

- Ley N° 19.872. Crea el Registro Nacional de Transporte de Carga Terrestre.

**23 - Junio**

- Ley N° 19.882. Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

UNIDAD DE COORDINACION DE LIBERTAD SINDICAL  
Y DERECHOS FUNDAMENTALES

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

### PRACTICAS ANTISINDICALES. LIMITES DEL JUICIO DE PRACTICAS ANTISINDICALES. REINCORPORACION DE TRABAJADOR CON FUERO

*Sentencia ejecutoriada que acoge la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la IPT de Santiago, en contra de Transportes Cruz del Sur Ltda., dictada por el 4° Juzgado del Trabajo de Santiago.*

## Comentarios

*Con relación a la demanda de nulidad del sindicato por vicios en su constitución, deducida ante otro tribunal y que el denunciado presenta como cuestión previa que debe paralizar el procedimiento de prácticas antisindicales, en tanto no se resuelva por el tribunal competente, debe tenerse presente que el procedimiento judicial de prácticas antisindicales no permite emitir declaraciones que afecten o constituyan derechos a conocerse en un juicio ordinario y que en el caso concreto están siendo conocidas por otro tribunal, por lo que debe rechazarse tal alegación.*

*No obsta a la concurrencia de una práctica antisindical el hecho de que la empresa haya reincorporado a un trabajador con fuero sindical cuando ello se ha verificado a requerimiento de un tribunal. El hecho del cese de la práctica mediante la reincorporación del trabajador se tiene presente al momento de fijar el monto de la multa.*

#### **Sentencia.**

Santiago, 30 de septiembre de 2002.

Vistos:

A fs. 27, comparece don Gabriel Contreras Romo, Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, en representación de la Inspección del Trabajo Santiago, ambos con domicilio en calle Moneda N° 723, of. 202, comuna de Santiago e interpone denuncia por prácticas antisindicales, en contra de la empresa Transportes Cruz del Sur Ltda., representada legalmente por don Jaime Almonacid Villarroel, ambos con domicilio en calle Erasmo Escala

N° 3130, Santiago, por haber separado ilegalmente de sus funciones a un dirigente sindical. Señala que Robinson Guillermo Cataldo Vera, Secretario del Sindicato Nacional de la Empresa de Transportes Cruz del Sur Ltda., formuló denuncia, con fecha 17 de abril de 2002, por haber sido separado ilegalmente de sus funciones, estando amparado por fuero sindical, sin contar el empleador con la autorización previa para despedirlo, invocando la causal contemplada en el art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo; que el fiscalizador de la Inspección constató que el denunciado había separado de sus funciones al dirigente del sindicato, sin allanarse a su reincorporación lo que motivó una infracción al art. 7° del Código del Trabajo, por no



otorgar el trabajo convenido al referido director sindical, hecho que se ha mantenido en el tiempo; que la calidad de dirigente sindical del Sr. Cataldo se encuentra acreditada mediante certificado N° 000488, de fecha 9 de abril de 2002, emitido por la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo. A las circunstancias descritas, agrega, que el empleador incurrió en otras infracciones a la legislación laboral vigente, constitutivas de prácticas antisindicales, tales como el despido de dos socios del sindicato, invocando la causal del art. 161 del Código del Trabajo, asimismo, la negativa de recibir a dirigentes sindicales, distintos al Presidente del Sindicato y, además, se niega a recibir las solicitudes de los permisos sindicales. Todo lo anterior, deja de manifiesto el evidente y permanente hostigamiento de parte de la empresa hacia el Sindicato, por lo demás, recién creado. Invoca los artículos 174, 243 y 289 al 291, 292, inciso 4° del 294, del Código del Trabajo, los arts. 1° inciso 3°, 19 N° 19 de la Constitución Política del Estado, el Convenio N° 98 arts. 1° y 2°, N° 135 arts. 1° y 6°, ambos de la OIT, plenamente vigente en nuestro país, señala que el dirigente sindical ha sido afectado por las decisiones adoptadas por su empleador perjudicándolo no sólo a él por su condición sindical, sino que al total de los trabajadores organizados en su empresa, al privarlo de uno de sus representantes, libremente elegidos por ellos, debilitando con ello toda la gestión que el Sindicato de la empresa deba o pueda emprender y, en última instancia, el derecho a la libertad sindical de cada uno de los trabajadores, así como del ente colectivo en su conjunto. Solicita se declare por el tribunal:

- a) que la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes señaladas, debiendo poner término a las mismas y, permitir que el dirigente sindical se reincorpore inmediatamente a sus funciones con costas;
- b) que se ordene el cese de toda conducta del empleador atentatoria de la libertad sindical, y

- c) que se condene a la demandada al pago de una multa equivalente a 150 UTM o lo que SS. estime en justicia;

A fs. 73 a fs. 79, rola audiencia de conformidad a lo establecido en el art. 292 inciso 6°, del Código del Trabajo;

A fs. 52, la empresa demandada, formula en primer término:

- I. Cuestión previa de nulidad, hace presente que si bien se reintegró al trabajador a sus funciones lo que por sí atenúa cualquier eventual infracción respecto del fuero aparente que ampararía al dirigente Sr. Cataldo, tal fuero deriva de un acto nulo de nulidad absoluta, cual es la constitución del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Transportes Cruz del Sur Ltda., razón por la cual, jamás su representada podría haber cometido una práctica antisindical; fundamenta la nulidad en: a) la circunstancia que con fecha 14 de marzo de 2002 se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Transportes Cruz del Sur Ltda., acto jurídico que adolece de nulidad absoluta por no haberse cumplido con lo dispuesto en el art. 221 del Código del Trabajo, esto es, no haberse reunido el fuero legal en el acto de constitución de sindicato y tal es así que en la Inspección Provincial del Trabajo, haciendo uso del ejercicio de las facultades que le confiere el inciso 2° del art. 223 del Código del ramo, objetó la constitución del sindicato, por falta de quórum. Sin embargo, erróneamente, otorgó al Sindicato así constituido, el plazo de 60 días, contemplado en el inciso 3° de la norma legal citada, a objeto que la organización sindical subsanara ese defecto de constitución y procediera a completar el quórum legal, afiliando trabajadores que no participaron del acto constitutivo, ni de la elección de directorio, ni de la aprobación de los estatutos, actuaciones todas que por exigencia legal deben tener lugar coetáneamente; que del tenor

del art. 221 del Código del Trabajo, se desprende que toda constitución de Sindicato debe verificarse en un solo acto y reunir el quórum legal correspondiente, a fin de dar cumplimiento al art. 227 del Código del Trabajo. b) Que el sindicato en cuestión se constituyó con menos trabajadores requeridos por la ley, por cuanto si se pretendió constituir un sindicato de establecimiento en Santiago era necesaria la participación de un mínimo de 25 trabajadores que representaran a lo menos el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento de trabajo, esto es, 26 trabajadores por cuanto al 14 de marzo de 2002 en el establecimiento prestaban servicios 915 trabajadores; que tampoco era posible constituir la organización sindical cumpliendo con el quórum contemplado en el inciso 2º del art. 227 del Código del Trabajo, esto es, ocho trabajadores, por cuanto en la empresa reclamante existe otra organización sindical constituida el 21 de febrero de 2002, norma que procede cuando no existe otro sindicato; c) Por último señala que ha deducido demanda de nulidad absoluta del sindicato en cuestión juicio que se tramita ante el 6º Juzgado del Trabajo de Santiago, cuyo Rol es el N° 2.700-2002. En consecuencia resulta necesario el conocimiento previo de los hechos que configuran la causal de nulidad debiendo paralizarse este proceso hasta la dictación de la sentencia definitiva en aquella causa o bien que este Tribunal se pronuncie acerca de dichos hechos, y por otra parte la resolución de esta materia es necesaria para determinar la existencia o no de alguna de las prácticas antisindicales que se imputan a sus representadas;

- II. Antecedentes acerca de la denuncia. Refiere que la empresa ha respetado los derechos de sus trabajadores, en general y, los sindicatos, en particular, reconociendo sus prerrogativas en orden a constituirse en sindicato y, a desarrollar con plena autonomía todas las actividades

propias de estas organizaciones. Además señala que si bien es cierto que nadie debiera dejar de compartir la absoluta validez jurídica y ética de los fundamentos constitucionales, legales y de derecho internacional, no lo es menos, que los mismos sólo pueden tener expresión concreta, cuando se pretenda aplicarlos a una organización también válidamente constituida, en el marco del ordenamiento normativo; respecto a las denuncias como prácticas antisindicales que se le imputan, señala:

- 1) que respecto de la separación del dirigente sindical don Robinson Cataldo Vera, se encuentra sujeta al pronunciamiento de los tribunales, b) en cuanto al despido de dos trabajadores "por el solo hecho de tener la calidad de asociados del Sindicato de la empresa" no es efectivo que se haya puesto término a los contratos individuales por las razones expresadas en el libelo de denuncia y, tal es así, que hasta la fecha no ha tenido acceso a la nómina de socios del Sindicato; c) que en cuanto al hecho que la empresa, supuestamente, se niega a recibir las solicitudes de permisos sindicales, no es cierto por cuanto ha recibido y recibe en cumplimiento de la legislación vigente los permisos que los directores le presentan; en definitiva solicita pronunciarse en forma previa acerca de los hechos que configuran la nulidad del sindicato declarándose la ineficacia de todos los actos posteriores a la constitución del sindicato, en subsidio, rebajar la sanción solicitada por la Inspección Provincial del Trabajo;

A fs. 85, la Inspección del Trabajo evacuando el traslado de la cuestión previa de nulidad planteada por la denunciada solicita su rechazo y, se declare que la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas de la libertad

sindical, debiendo poner término a las mismas y condenándola al pago de la multa equivalente a 150 UTM a beneficio del SENCE o lo que SS. estime en justicia;

A fs. 91, se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando.

I. En cuanto a la cuestión previa de nulidad

- 1) Que cabe rechazar la cuestión previa de nulidad formulada por la parte denunciada, por cuanto, el procedimiento sub-lite, no permite emitir declaraciones que afecten o constituyan derechos a conocerse en un juicio ordinario y, es así, como tal materia se encuentra ya sometida al conocimiento del 6° Juzgado Laboral de Santiago;

II. En cuanto al fondo

- 2) Que conforme a lo expresado por las partes, en sus respectivos libelos, se determina que no existe controversia respecto de los siguientes hechos que se tendrán como efectivos:
  - a) que con fecha 14 de marzo de 2002, se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Transportes Cruz del Sur Ltda., siendo elegido como secretario del mismo don Robinson Cataldo Vera;
  - b) que el referido dirigente fue despedido con fecha 14 de abril de 2002;
- 3) Que la controversia radica en determinar si la denunciada ha incurrido en conductas atentatorias de la libertad sindical, denominadas "prácticas antisindicales" y, que serían las siguientes:

- a) haber separado ilegalmente de sus funciones al dirigente sindical Robinson Guillermo Cataldo Vera, Secretario del Sindicato;
  - b) el despido de dos socios del sindicato, invocando la causal del art. 161 del Código del Trabajo;
  - c) la negativa de recibir a dirigentes sindicales distintos al Presidente del Sindicato;
  - d) negarse a recibir las solicitudes de los permisos sindicales.
- 4) Que, la denunciante –Inspección Comunal del Trabajo Nororiente– allegó en autos los siguientes documentos: a) Informe de fiscalización N° 3349, rolante a fs. 1 y ss., en el que se consigna que con fecha 19 de abril de 2002, se visitó a la empresa a fin de solicitar al empleador que enmendara su conducta frente a la separación indebida del dirigente sindical Robinson Cataldo Vera, hecho ocurrido el 17 de abril de 2002, por razones de aplicación del art. 161 del Código del Trabajo, no reincorporó; situación que se repite con fecha 10 de junio de 2002, según consta de fiscalización N° 4.571, documento que rola a fs. 5; b) Fiscalización N° 3.350, rolante a fs. 3 y ss., de 19 de abril, en la que el fiscalizador consigna que conforme a la declaración de los afectados, tres dependientes fueron despedidas por necesidades de la empresa, sin causa ni motivo aparente, sólo por el hecho de acceder a la condición de asociados al sindicato. Agrega que la empresa sólo está dispuesta a entablar conversaciones con el Presidente del Sindicato Sr. Héctor Dinamarca. Se le manifestó que la empresa no recibe solicitudes de permiso presentadas por los dirigentes, quedando en evidente indefensión

los dirigentes ante acusaciones de faltas injustificadas o abandono de trabajos; c) Certificado rolante a fs. 48, de fecha junio de 2002, por el cual la Inspección Provincial, certifica que la Organización Sindical se encuentra legalmente constituida, con personalidad jurídica vigente, la que obtuvo por el depósito de los estatuto efectuados con fecha 15 de marzo de 2002; el directorio de la organización elegido con fecha 5 de marzo de 2002, se encuentra vigente, integrado por: don Héctor Manuel Dinamarca Sáez, Presidente; Manuel Varas Naranjo, Tesorero, y don Robinson Cataldo Vera, Secretario;

- 5º) Que por su parte, la denunciada –empresa–, acompañó permisos sindicales que corren de marzo a julio de 2002, presentados a la empresa, emanados la mayoría de don Héctor Dinamarca, y otros de Manuel Varas;
- 6) Que el fiscalizador don Humberto Molina Cazinave a fs. 74, ratifica los informes y actuaciones por él realizadas;
- 7) Que don Paulo Cáceres Cortés, abogado, en representación de la parte denunciada, al igual que doña Carmen Almonacid Villarroel a fs. 79, refieren que si bien formalmente el Sr. Robinson Cataldo reviste la calidad de dirigente sindical, no es menos cierto, que ello deriva de actos nulos de nulidad absoluta, por lo que nunca se podría haber cometido una práctica antisindical, sin perjuicio que tal trabajador fue reincorporado conforme a la resolución del tribunal; que en cuanto al despido de dos socios del sindicato hacen presente que no conocen los nombres de los trabajadores que lo integran, razón por lo que tampoco podría haberse

configurado tal práctica antisindical, trabajadores que tampoco fueron individualizados; que en cuanto a que la empresa se niega a recibir solicitudes de permisos sindicales, en razón de que se dejaría a los respectivos dirigentes ante acusaciones de falta al trabajo, señala que no se ha concretado acciones de desafuero por inasistencia, además que tal conducta que se imputa se encuentra desvirtuada por documentos acompañados;

- 8) Que analizada y ponderada la prueba rendida por las partes y, apreciada en conciencia, se llega a las siguientes conclusiones:
  - a) que la empresa denunciada incurrió en práctica antisindical al separar al dirigente sindical Sr. Cataldo, de sus labores, aplicando a su respecto la causal "de necesidades de la empresa", por cuanto gozaba de fuero;
  - b) que no obsta a lo expresado en la letra anterior, el hecho de que la empresa denunciada reincorporó a sus labores habituales al dirigente sindical, por cuanto, se hizo necesario una orden del tribunal para ello, en el curso del juicio, situación que debió haberse salvado con anterioridad, dado el conocimiento que tenía del fuero que lo afectaba;
  - c) que en cuanto a las otras prácticas antisindicales que se consignan en el libelo de fs. 27, no fueron debidamente acreditadas, quedando sujetas a lo expresado por el fiscalizador en documento agregado a fs. 4, el cual se ampara en lo que le fuera manifestado tanto por trabajadores y, representante de la empresa, sin perjuicio, de ha-

berse acompañado documental en contrario respecto de los permisos sindicales;

- 9) Que, en consecuencia, se acoge la denuncia de autos, limitándose a práctica antisindical en contra del dirigente Robinson Cataldo, aplicándose multa de 15 UTM, teniendo presente el cese de la misma;
- 10) Que, la restante prueba rendida resulta irrelevante y en nada altera lo ya resuelto;
- 11) Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta;

Y vistos, también, lo dispuesto en los artículos 1º y ss., 212 y ss., 174, 220 y ss., 247 y ss., 289, 292, 420 y ss., 426, 439 y ss., del C. del Trabajo, 144, 158, 160, 342 y ss., 356 y ss., 384, del C. de Proc. Civil, 1698 del Código Civil y demás normas legales vigentes, se declara:

- I. Que, se rechaza la excepción previa de nulidad de organización sindical.
- II. Que ha lugar, a la demanda de fojas 27, conforme a lo expresado en el motivo 8) y 9), sancionándose a la empresa Transportes Cruz del Sur Ltda., con multa ascendente a 15 unidades tributarias mensuales, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo;
- III. Cada parte pagará sus costas y por mitades las comunes si las hubiere.
- IV. Remítase copia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

Anótese, registrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

Dictada por la Juez Titular del Cuarto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señora Elsa Barrientos Guerrero.

Rol N° 2.446-2002.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

Siempre el delimitar las facultades y atribuciones de un órgano de la administración tiene la mayor relevancia, atendido los principios del Derecho Público y fundamentalmente para garantizar a los ciudadanos que el Estado por una parte cumplirá cabalmente sus funciones y por otra que no excederá el límite de sus competencias y por ende no afectará los derechos de sus usuarios.

El principio de legalidad del artículo séptimo de la Constitución consagra el criterio fundamental: "Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.". Este mismo principio lo reitera la Ley de Bases, en su artículo 2º: "Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.".

En este orden de materias, en el presente Boletín, se contienen tres dictámenes sobre facultades de la Dirección del Trabajo, referidos a una situación con relación laboral extinguida, otro sobre materia laboral controvertida y finalmente el ejercicio de la facultad de pronunciarse sobre objeciones de legalidad en un proceso de negociación colectiva.

a) El Dictamen N° 1.882/46, de fecha 15.05.2003, se pronuncia frente al cuestionamiento de una empresa frente a la orden impartida por un funcionario del área de conciliación, en el sentido de pagar prestaciones adeudadas a una ex-

trabajadora, señalando el empleador que la Dirección del Trabajo no tendría facultades para intervenir cuando una relación laboral se encuentra extinguida.

La verdad es que la ley orgánica institucional señala entre las funciones de la Dirección del Trabajo, la de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, sin señalar una limitación por encontrarse extinguida la relación laboral. Es más, el propio Código del Trabajo, en sus artículos 168 inciso final y 480 inciso 6º, reconoce expresamente la intervención del ente inspectivo una vez terminada la relación laboral.

Es por tanto claro que las facultades de la Dirección del Trabajo se pueden ejercer, tanto durante la relación laboral como una vez concluida la misma. Pero no sólo eso, también es posible ejercer atribuciones inspectivas antes de iniciada la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º, particularmente en su inciso 5º, donde se señala expresamente como acto discriminatorio las ofertas de trabajo que señalen como requisito alguna de las condiciones del inciso 3º del mismo artículo.

b) El segundo pronunciamiento, Dictamen N° 2.048/49, de fecha 28.05.2003, trata sobre la competencia de la Dirección del Trabajo con relación a la naturaleza de la controversia. La situación se refiere a la fecha de comunicación de una candidatura sindical, y si esta había sido anterior o posterior a la fecha de su despido.

De los antecedentes tenidos a la vista "aparece que las partes difieren acerca de la fecha de la comunicación efectuada al empleador por la organización sindical de que se trata, no existiendo un medio objetivo que permita a este Servicio determinar las aseveraciones de cada una de ellas", y por ende al requerirse prueba y ponderación de la misma, será competencia de los Tribunales resolver la controversia.

- c) El último Dictamen sobre la materia (2.176/51 de fecha 5.06.2003) trata del ejercicio de la facultad contenida en el artículo 331, referido a objeciones de legalidad, particularmente sobre el plazo que se puede otorgar a las partes para enmendar lo que se instruya, el que puede ser de 5 y hasta 8 días.

Al respecto se concluye que el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, según el caso, puede otorgar discrecionalmente un plazo de 5, 6, 7 u 8 días, pero que en todo caso una vez otorgado el plazo sólo puede ser modificado dictando una resolución que fundamente dicha decisión, pero en ningún caso ampliando el plazo más allá de ocho días.

El mismo dictamen agrega otro criterio sobre la actuación institucional, particularmente en la aplicación de multas, dado que no se aplicó la multa que el afectado pretendía. Sobre esto se concluyó que la autoridad laboral debe tener en consideración los principios de racionalidad y proporcionalidad, reconocidos por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, y ponderar por tanto la conveniencia o inconveniencia de aplicar la multa atendido que se había logrado dar cumplimiento al fin perseguido en la resolución de objeciones de legalidad.

En otro orden de materias, correspondió emitir pronunciamiento (Dictamen N° 2.049/50 de fecha 28.05.2003) sobre el alcance de la

responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, en lo referido a las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

El problema radica en que el empleador contratista, puede tener distintas obras ya ejecutadas o en ejecución, incluso en forma paralela, y claramente la indemnización por años de servicio se generará a partir de una antigüedad derivada de distintas obras o faenas, y por tanto de diferentes dueños (mandantes). Al ser la indemnización una obligación laboral queda incluida en las normas de responsabilidad subsidiaria, pero se concluye que esta responsabilidad sólo se extiende a la parte de la obligación generada respecto a la duración de la obra y por los trabajadores que en ella se desempeñaron.

Por último, interesa destacar, en materia de libertad sindical, la conclusión a que se arriba respecto a la naturaleza de las Asociaciones de Funcionarios, en relación con la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, concluyendo que los funcionarios afiliados a dichas asociaciones, para los efectos de elegir a los representantes al referido comité deben ser considerados como sindicalizados.

Lo anterior por lo demás guarda armonía con los Convenios Internacionales sobre libertad sindical, particularmente el 87 de la OIT, que en su artículo 10 define a la organización sindical como toda aquella "de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

Es decir, el concepto de organización está más bien asociado a los fines que persigue, más que a la denominación o naturaleza jurídica que le asigne la disposición legal.

Rafael Pereira  
Abogado  
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Comités bipartitos. Asociaciones de funcionarios. Elección de representantes .....	2.299/55	17.06.03	124
Comités bipartitos. Asociaciones de funcionarios. Representantes. Requisitos .....	2.299/55	17.06.03	124
Comités bipartitos. Asociaciones de funcionarios. Representantes. Mandato. Duración .....	2.299/55	17.06.03	124
Comités bipartitos. Asociaciones de funcionarios. Representantes. Elección. Plazo .....	2.299/55	17.06.03	124
Contratista. Responsabilidad subsidiaria. Alcance .....	2.049/50	28.05.03	109
Descanso compensatorio. Día festivo. Procedencia. Sistema excepcional, distribución y descanso .....	1.828/45	12.05.03	96
Dirección del Trabajo. Competencia. Materia laboral controvertida .....	2.048/49	28.05.03	104
Dirección del Trabajo. Competencia. Relación laboral extinguida .....	1.882/46	15.05.03	98
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación de causales .....	2.265/53	12.06.03	117
Estatuto Docente. Coordinadores. Centros de recursos para el aprendizaje. Normativa aplicable .....	2.265/53	12.06.03	117
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Concursos. Directores de establecimientos .....	2.177/52	5.06.03	115
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Extensión horaria. Prórroga. Procedencia .....	1.947/47	19.05.03	101
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Invalidez primer dictamen. Salud irrecuperable. Alcance .....	1.948/48	19.05.03	102
Estatuto Docente. Encargados de Biblioteca. Coordinadores Centros de recursos para el aprendizaje. Asimilación. Procedencia .....	2.265/53	12.06.03	117
Estatuto Docente. Personal Centro de recursos para el aprendizaje. Normativa aplicable .....	2.265/53	12.06.03	117
Horas extraordinarias. Procedencia. Día domingo .....	2.298/54	17.06.03	119
Indemnización convencional por años de servicio. Incremento previsional .....	2.298/54	17.06.03	119
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario .....	2.298/54	17.06.03	119
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Facultades Dirección del Trabajo .....	2.176/51	5.06.01	112
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Plazo .....	2.176/51	5.06.03	112
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Plazo. Modificación .....	2.176/51	5.06.03	112



## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### DESCANSO COMPENSATORIO. DIA FESTIVO. PROCEDENCIA. SISTEMA EXCEPCIONAL, DISTRIBUCION Y DESCANSO.

1.828/45, 12.05.03.

Para hacer efectivos los días compensatorios de festivos laborados en un sistema excepcional de jornada y descansos, es condición indispensable que expresamente así se señale en la respectiva resolución de esta Dirección, a menos que la empleadora los haya concedido en los hechos, caso en el cual este derecho se entiende incorporado tácitamente a los contratos individuales de trabajo.

Reconsiderase la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.782/279, de 12.08.98 y 1.903/116, de 19.06.2002, y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente oficio.

**Fuentes:** Código del Trabajo, incisos penúltimo y final del artículo 38.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.782/279, de 12.08.98, y 1.903/116, de 19.06.2002.

Se consulta sobre la vigencia del Dictamen N° 3.782/279, de 12.08.98, que dejó establecido que *"Todos los trabajadores afectados a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el Oficio Circular N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección, sin distinguir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este oficio circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquellos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados"*.

Al respecto, cúpleme manifestar a Uds. que en consideración a jurisprudencia emanada de la Excelentísima Corte Suprema sobre esta materia, esta Dirección ha tomado la decisión de reconsiderar la doctrina precedente.

En efecto, por sentencia de protección de 6.04.99, en autos Rol N° 729-99, seguidos en contra de este Servicio, la Excelentísima Corte Suprema dejó establecido que resulta improcedente conferir días compensatorios de festivos laborados, en el caso que la resolución administrativa que fijó el sistema excepcional de jornada y descansos no lo haya contemplado así expresamente, pues resulta improcedente modificar y concederlos con efecto retroactivo por una Orden de Servicio dictada por esta Dirección, en atención –como lo dijo el considerando 5° de esta sentencia– a que la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique *"mal podía exigir a la recurrente el acatamiento de exigencias contenidas en la señalada Orden de Servicio N° 10, pues éstas no se encontraban contempladas en la resolución que autorizó a la Compañía Minera doña Inés de Collahuasi SCM para distribuir en un sistema excepcional la jornada de trabajo"*.

Asimismo, debe tenerse presente que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos, regulan integralmente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus nor-

mas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia, cuya modificación debe practicarse en cada caso particular, no de un modo general como se llevó a cabo por la Orden de Servicio N° 10, de 1997, de esta Dirección.

Por todas estas razones, y a partir del fallo judicial precedentemente citado, se adoptó el criterio jurídico y la práctica de mencionar –expresamente– en el texto de las resoluciones de esta Dirección, por medio de las cuales se fija la jornada y descansos excepcionales, que la empleadora debe compensar los festivos efectivamente laborados, de la forma regulada por la citada Orden de Servicio.

En estas condiciones, en el caso que nos ocupa, necesario es concluir, que el personal en que incide la consulta habría tenido derecho a los referidos días compensatorios de festivos efectivamente laborados, en la medida que así se hubiese señalado expresamente en la resolución de autorización de sistema excepcional de jornada y descansos.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que aunque no se haya señalado

expresamente en la respectiva resolución, y el empleador –en los hechos y tácitamente– haya conferido estos días compensatorios, jurídicamente debe entenderse que este beneficio formaría parte de los contratos individuales de trabajo, y en tal caso, el derecho a estos días compensatorios sólo puede dejarse sin efecto por consentimiento mutuo o causa legal.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia judicial invocada y las consideraciones precedentes, cúmplame manifestar a Uds., que para hacer efectivos los días compensatorios de festivos efectivamente laborados en un sistema excepcional de jornada y descansos, es condición indispensable que expresamente así se establezca en la respectiva resolución de esta Dirección, a menos que la empleadora los haya concedido en los hechos, caso en el cual este derecho se entiende incorporado tácitamente a los contratos individuales de trabajo.

Reconsiderárase la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.782/279, de 12.08.98 y 1.903/116, de 19.06.2002, y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente oficio.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. RELACION LABORAL EXTINGUIDA.****1.882/46, 15.05.03.**

**Los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclama, evento este último en el cual la competencia corresponde necesariamente a los Juzgados de Letras del Trabajo.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 2, 1967 Ministerio del Trabajo y Previsión Social artículos 1°, inciso 2°, letras a) y e) y 29.

**Concordancias:** Ord. N° 4.616/197, de 16.08.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta procedente que este Servicio haya ordenado a la empresa que representa, el pago de prestaciones o sumas de dinero a una ex trabajadora de la misma, en circunstancias que se encontraba terminada la respectiva vinculación laboral con la misma, atendido, que a su entender, este Organismo carecería de competencia para pronunciarse o intervenir en tal evento. Agrega, que en la situación de que se trata la empleadora habría alegado excepción de compensación ante la Inspección del Trabajo actuante, la que no habría sido considerada por ésta.

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

En primer término, es necesario hacer presente que para el logro de sus fines la Dirección del Trabajo se encuentra dotada de facultades específicas, contenidas principalmente en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que le comete diversas funciones, entre las cuales pueden mencionarse las contenidas

en el inciso 2° del artículo 1°, letras a) y e), que disponen:

*"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:*

- a) *La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- b) *La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".*

Por su parte, el artículo 29 del mismo cuerpo legal, previene:

*"La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos".*

Del análisis conjunto de los preceptos transcritos anteriormente es posible inferir que dentro de las funciones primordiales encomendadas por el legislador a la Dirección del Trabajo, se encuentran la de velar por la

correcta aplicación de la legislación laboral y, además, la de realizar toda acción tendiente a la prevención y solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales.

Para llevar a cabo la segunda de las funciones citadas, este Servicio, a solicitud del interesado, llama a las partes en conflicto, este último generado en razón de la terminación de la relación de trabajo que las ha vinculado, a una conciliación con el objeto de dar una solución previa a la activación de la respectiva demanda judicial por reclamación de la causal de despido o el cobro de las prestaciones adeudadas al término del contrato laboral.

Ahora bien, en la o las audiencias que se celebren al efecto, el fiscalizador, que actúa a nombre del Servicio, puede detectar, producto de la declaración de las partes y/o de la revisión de los documentos pertinentes, que existen derechos devengados por el trabajador, que no están controvertidos por el empleador y, por ende, prestaciones adeudadas por éste, lo que necesariamente implica exigir el cumplimiento y pago de lo debido, para lo cual, en uso de las facultades que le son propias, procede a cursar las instrucciones que correspondan o directamente a aplicar las correspondientes sanciones administrativas, como sucede, por ejemplo, con las declaraciones de cotizaciones que sean extemporáneas o incompletas o erróneas.

Asimismo, puede ocurrir que en las referidas audiencias se reclamen derechos en que exista controversia entre las partes, esto es, que su certeza no haya podido establecerse por los medios de prueba que se dispone en ellas, los cuales necesariamente deben ser conocidos por los tribunales de justicia competentes en materia laboral, de no llegarse a un avenimiento en este proceso conciliatorio previo.

En efecto, la jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido la falta de competencia de la Dirección del Trabajo para conocer y resolver asuntos contro-

vertidos una vez extinguida la relación jurídico laboral, señalando, entre otros, en Dictamen Ordinario N° 4.616-197, de 16.08.96, que será de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo "toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente".

En otros términos, a juicio de esta Dirección, los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclame, evento este último en el cual, la competencia corresponde, como ya se señalara, a los Juzgados de Letras del Trabajo.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que en comparendo de 17 de septiembre de 2002, celebrado entre la trabajadora señora ... y su ex empleadora ..., ante la fiscalizadora T. R. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, la empresa reconoció adeudar a la trabajadora 11, 96 días de feriado proporcional por un monto de \$ 258.408, cantidad a la que pretendió descontar comisiones mal pagadas y "días mal pagados" en el mes de junio de ese mismo año. La trabajadora, por su parte, estuvo de acuerdo en el monto a pagar por concepto del referido feriado y con el descuento de los "días mal pagados" del citado mes, pero no así, con el descuento de comisiones mal pagadas.

En síntesis, del Acta de Comparendo aludida aparece claramente el derecho de la trabajadora al pago de los días de feriado proporcional, al cual por expresa aceptación de ella, se le podía descontar como único concepto los días mal pagados del mes de junio de 2002, quedando, por ende, un saldo

a favor de la misma que debe ser pagado por la empresa.

De ello se sigue, que la actuación de la fiscalizadora actuante se ha enmarcado dentro de la esfera de competencia de esta Dirección.

Cabe agregar, en cuanto a la alegación de la empresa de la excepción de compensación, que a juicio de la suscrita, no procede, toda vez que para que opere la compensación, según lo señalan los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, es preciso que las dos partes sean recíprocamente deudoras (inciso 1° del artículo 1657 del cuerpo legal citado) y que ambas deudas sean líquidas y actualmente exigibles (números 2 y 3 del artículo 1656), circunstancias que no concurren en la especie.

En efecto, tal como se ha señalado anteriormente, el empleador reconoció adeudar a la trabajadora los días de feriado proporcional, pero ésta por su parte, no reconoció que existieran comisiones mal pagadas por el empleador, por lo tanto, para que éste pudiera hacer valer la compensación primeramente debería lograr establecer que la supuesta deuda de la señora ... es líquida y actualmente

exigible, debiendo recurrir para ello a los tribunales respectivos, donde podrá rendir las pruebas pertinentes que avalan su posición.

Por consiguiente, a la luz de la doctrina enunciada y consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que la trabajadora de que se trata tiene derecho al pago de la diferencia de días por concepto de feriado proporcional adeudado y el empleador se encuentra obligado a su pago, debiendo la fiscalizadora actuante instruir en tal sentido a la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones anotadas, cumpla con informar a Ud. que los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclama, evento este último en el cual la competencia corresponde necesariamente a los Juzgados de Letras del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. EXTENSION**

**HORARIA. PRORROGA. PROCEDENCIA.****1.947/47, 19.05.03.**

**No procede aplicar a una extensión horaria convenida entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, por el período que media entre el 24 de junio de 2002 y el 31 de diciembre del mismo año, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 71. Código del Trabajo, artículo 75.

Mediante ordinario ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede aplicar a una extensión horaria convenida entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, por el período que media entre el 24 de junio de 2002 y el 31 de diciembre del mismo año, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero, con el correspondiente derecho a remuneración.

Sobre el particular, se hace necesario señalar previamente, que de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación del sector municipal se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Estatuto Docente.

En efecto, el citado artículo 71, del Estatuto Docente, dispone:

*"Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias".*

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición alguna respecto al beneficio de la prórroga preciso es

recurrir, de acuerdo a lo expuesto en párrafos precedentes, a las normas generales que sobre la materia contempla el Código del Trabajo.

Revisado dicho texto legal, cabe advertir que su normativa regula la prórroga del contrato de trabajo en el artículo 75, el que prescribe:

*"Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, dentro del cual se encuentran comprendidas las Corporaciones Municipales, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero en la medida que se reúnan los requisitos copulativos que en la misma norma se señalan.

Ahora bien, de los términos de la disposición legal antes transcrita y comentada, se colige que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación por el período señalado, opera tratándose de contratos celebrados por un período que no comprenda el lapso de inte-

rupción de actividades escolares, dicho de otro modo, que de no existir la disposición en comento concluyen en el transcurso del mes de diciembre, situación que no acontece en la especie.

En efecto, en el caso en estudio, el profesional de la educación de que se trata se encuentra afecto a un contrato de duración indefinida, en calidad de titular, que mantiene su vigencia con posterioridad al mes de diciembre, toda vez que la extensión horaria no afecta la naturaleza del citado contrato, constituyendo la misma sólo una modificación de la jornada primitivamente pactada por un plazo determinado.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto, posible es concluir que no resulta

aplicable a la extensión horaria de que se trata la norma prevista en el artículo 75 del Código del Trabajo y, de consiguiente, el empleador no se encuentra obligado a pagar en enero y febrero al respectivo docente la remuneración convenida por la extensión horaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no procede aplicar a una extensión horaria convenida entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, por el período que media entre el 24 de junio de 2002 y el 31 de diciembre del mismo año, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. TERMINACION CONTRATO. INVALIDEZ PRIMER DICTAMEN. SALUD IRRECUPERABLE. ALCANCE.**

**1.948/48, 19.05.03.**

**A los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente de una Corporación Municipal, cuya salud es declarada irrecuperable por la Comisión Médica Regional respectiva, les asiste el beneficio remuneracional previsto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883. Reconsidera Dictamen N° 1.752/83, de 15.05.2001, y todo otro que contenga una doctrina contraria a la establecida en el presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 72, letra g). Ley N° 18.883, artículo 149.

Mediante ordinario, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los docentes dependientes de una Corporación Municipal, cuya salud es declarada irrecuperable, les asiste el derecho al beneficio remuneracional previsto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, o si éste sólo opera respecto de los profesionales de la educa-

ción que forman parte de la dotación docente de una Municipalidad.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Del análisis del artículo 72, letra g), de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la educación del sector municipal, dentro de los cuales quedan comprendidos los docentes que prestan servicios en los estable-

cimientos educacionales administrados por las Corporaciones Municipales, aparece que el contrato de trabajo del referido personal, puede terminar entre otras causales, por la salud irrecuperable, en los términos previstos en la Ley N° 18.883.

En efecto, la referida disposición legal, prevé:

*"Los profesionales de la educación, que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

*"Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".*

Ahora bien, la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, cuerpo legal al cual se remite la causal de la letra g) del artículo 72, del Estatuto Docente, en su artículo 149 dispone:

*"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.*

*"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".*

De la disposición citada se infiere que declarada la salud irrecuperable de un funcionario éste debe retirarse de la municipalidad dentro de un plazo de seis meses, contado desde dicha declaración, período durante el cual no está obligado a trabajar, no obstante,

la municipalidad le debe pagar todas la remuneraciones correspondientes a su empleo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la declaración de salud irrecuperable de un profesional de la educación, afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, debe ser resuelta aplicando supletoriamente la Ley N° 18.883, por la Comisión Médica Regional competente, atendida la remisión que la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, hace al aludido Estatuto.

El artículo 111 del Estatuto Administrativo Municipal, al efecto establece:

*"La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario".*

El análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas permite afirmar que al personal docente dependiente de una Corporación Municipal, a cuyo vínculo contractual se pone término por salud irrecuperable, por la Comisión Médica Regional de las Administradoras de Fondos de Pensiones le asiste el derecho al beneficio remuneracional previsto en el artículo 149, de la Ley N° 18.883.

Es del caso puntualizar a la luz de las normas del D.L. N° 3.500, en relación con las disposiciones contenidas en el Título III del Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio de Previsión Social, reglamentario del D.L. N° 3.500, que las facultades de las Comisiones Médicas Regionales están vinculadas con la calificación de invalidez de los afiliados al sistema, del cónyuge sobreviviente inválido beneficiario de pensión de sobrevivencia y de los hijos inválidos, de cualquier edad, beneficiarios, también, de pensión de sobrevivencia.



Conforme con lo expuesto, para la aplicación de la causal de salud irrecuperable contenida en la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente, a los profesionales de la educación que laboran en una Corporación Municipal afiliados al nuevo sistema de pensiones, deberá estarse a la declaración que efectúe la Comisión Médica Regional respectiva a través del primer o segundo dictamen que declare la invalidez total o parcial del afiliado, situación en la cual devengará el derecho remuneratorio de que trata el artículo 149 de la Ley N° 18.883, desde el momento de la notificación del dictamen referido, devengándose la pensión una vez que se dé término al beneficio contemplado en el citado artículo 149.

Tal conclusión se fundamenta, además, en el informe emitido por la Superintendencia de Seguridad Social mediante Ordinario N° 10.465, de 10 de abril de 2003, evacuado a solicitud de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente de una Corporación Municipal, afiliados al nuevo sistema de pensiones cuya salud es declarada irrecuperable por la Comisión Médica Regional respectiva, les asiste el beneficio remuneracional previsto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.

#### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MATERIA LABORAL CONTROVERTIDA.**

**2.048/49, 28.05.03.**

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre empleador y trabajador, y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación.**
- 2) La expresión "Inspección del Trabajo que corresponda", utilizada en el inciso 1° del artículo 238 del Código del Trabajo, debe entenderse referida a aquella en que la organización sindical respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos y, por ende, en opinión de este Servicio, la comunicación efectuada por el Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la Marina Mercante Nacional de la Octava Región, efectuada a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, cumplió con la formalidad exigida por la referida disposición legal, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 238 y 420. Código Civil, artículo 19.

Mediante presentación ... se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si la norma sobre fuero sindical establecida por el artículo 238 del Código del Trabajo resulta aplicable tratándose de un trabajador a quién, el día 6 de noviembre

de 2002, la empresa recurrente le notificó su decisión de poner término al contrato de trabajo a partir de esa fecha, remitiendo asimismo carta a la Dirección Regional del Trabajo de la Décima Región de Los Lagos, con fecha 7 de del mismo mes y año.

Lo anterior, por cuanto, el referido empleador, con fecha 8 de noviembre de 2002,

recibió, vía fax, un comunicado del Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la Marina Mercante Nacional de la Octava Región, mediante la cual se le informaba que el trabajador despedido había presentado su candidatura a la elección de directiva de dicha organización sindical.

Por último, el recurrente requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si, tratándose de la comunicación acerca de la fecha de la elección a *"la Inspección del Trabajo que corresponde"*, que exige el citado artículo 238 a la directiva en ejercicio del sindicato respectivo, ésta debe tenerse por efectuada por la circunstancia de haber remitido la misma sólo a la Inspección del Trabajo de Talcahuano, como ocurrió en la especie, o debe entenderse que debió también haberse efectuado a la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, lugar en que habría prestado sus servicios el trabajador afectado.

- 1) En lo que respecta a la consulta que dice relación con la aplicabilidad de la norma sobre fuero sindical establecida por el artículo 238 del Código del Trabajo, en el caso expuesto por el recurrente en su presentación, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 238 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponde, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el*

*fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla"*.

De la disposición legal citada se colige, en lo que interesa, que la procedencia de la protección del fuero previsto por el inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo tiene como requisito formal fundamental la circunstancia de que la fecha en que deba realizarse la elección respectiva sea comunicada por escrito al empleador o empleadores, debiendo cumplir con dicha formalidad el directorio en ejercicio del sindicato respectivo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que, con fecha 6 de noviembre de 2002, la empresa ... puso término al contrato de trabajo de un dependiente que había presentado su candidatura a la elección de directiva del Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la Marina Mercante Nacional de la Octava Región.

Asimismo, según se acredita por el recurrente, mediante fotocopia de fax enviado por la citada organización sindical, adjunta a su presentación, ésta habría comunicado con fecha 8 de noviembre del mismo año la fecha en que se realizaría la votación para renovar la directiva de la organización de que se trata.

Por otra parte, de informe de fiscalización emitido por la Inspección Provincial Llanquihue-Puerto Montt, consta que luego del ingreso de la denuncia por despido ilegal de un trabajador aforado, se procedió a instruir a la empresa denunciada el reintegro correspondiente. En la referida denuncia el dependiente afectado señaló que la comunicación de la fecha de celebración de la votación para renovar la directiva fue efectuada por el sindicato ya individualizado con fecha 5 de noviembre de 2002, esto es, un día antes de su despido.

La recurrente, por su parte, sostiene en su presentación que, con el objeto de no

verse expuesta a la multa establecida por la ley en el evento de incurrir en prácticas antisindicales, optó por acceder a la petición de reincorporación formulada por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, Sr. M. A. M. G. en favor del trabajador afectado, manifestando, no obstante, su disconformidad con la aplicación en este caso de lo dispuesto por el artículo 238 del Código del Trabajo, por cuanto, recibió la aludida comunicación por parte del Sindicato de que se trata, con fecha 8 de noviembre de 2002, esto es, dos días después de haber comunicado al afectado el término de la relación laboral que los unía.

De este modo, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las partes difieren acerca de la fecha de la comunicación efectuada al empleador por la organización sindical de que se trata, no existiendo un medio objetivo que permita a este Servicio determinar las aseveraciones de cada una de ellas.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

*"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

*a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos y fallos arbitrales en materia laboral".*

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y

su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

De esta suerte, si en la especie, según ya se señalara, las partes difieren respecto de la fecha de la comunicación de que se trata, no cabe sino sostener que éstas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

En efecto, la materia controvertida por las partes ha originado una situación cuyo conocimiento escapa a la competencia de este Servicio, toda vez que su solución requiere de prueba, ponderación de la misma y un procedimiento adecuado confiado legalmente a una instancia y autoridad distinta.

Por consiguiente, en conformidad a las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre empleador y trabajador, y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación.

- 2) En lo que concierne a la consulta relativa a la procedencia de considerar, para los efectos de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 238 del Código del Trabajo, que la comunicación por escrito de la fecha de la elección efectuada por el Sindicato Interempresa de que se trata, a la Inspección Comunal de Talcahuano resulta suficiente para cumplir con lo establecido por dicha norma, cabe precisar lo siguiente:

En conformidad a la disposición establecida por el artículo 238 antes citado, entre los requisitos que ella contempla para hacer valer el fuero allí prescrito se cuenta la comunicación por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deberá realizarse la elección respectiva, debiendo cumplir con

dicha formalidad el directorio en ejercicio del sindicato respectivo.

De este modo, la citada norma, al establecer la obligación de comunicar la fecha de la elección a "*la Inspección del Trabajo que corresponda*", no señaló expresamente a cuál de ellas debía dirigirse tal comunicación, ni tampoco contempló distinción alguna para el evento que dicha comunicación deba efectuarse por un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.

Por ello, para determinar el verdadero sentido y alcance del precepto en comento a este respecto, se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en el Código Civil, en especial la del artículo 19 inciso 2º de dicho cuerpo legal, que prescribe: "*Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento*".

Ahora bien, si se aplica la norma antes anotada a la materia en estudio, es preciso convenir que, de la disposición contenida en el citado inciso 1º del artículo 238, precedentemente transcrita y comentada, es posible inferir que la intención del legislador ha sido la de promover tanto la constitución de organizaciones sindicales como el normal funcionamiento de éstas, en su caso, permitiendo que gocen del fuero establecido por el artículo 243 del Código del Trabajo, y por el tiempo que la misma prescribe, todos aquellos socios que presenten sus candidaturas a la directiva de dichas organizaciones, desde la fecha en que se efectúen las aludidas comunicaciones y por el tiempo que la misma contempla; ello con el fin de impedir que se obstaculice la labor sindical.

De lo señalado precedentemente se deriva que, si la intención del legislador, al establecer el fuero contemplado en la aludida disposición legal, ha sido la promoción y fortalecimiento de todas las organizaciones sindicales que la misma contempla con el objeto ya indicado, sin que se haya previsto, como en el caso de la comunicación a los empleadores, obligación alguna que señale que tratándose de aquellas organizaciones que puedan tener candidatos a directores que laboren en distintas empresas deba efectuarse la referida comunicación a todas aquellas Inspecciones del Trabajo del lugar en que éstos presten servicios, no cabe sino concluir que, la disposición en comento tuvo por objeto dar por cumplida la formalidad de que se trata, notificando sólo a una Inspección del Trabajo –la que corresponda– esto es, aquella en la cual la respectiva organización hizo el correspondiente depósito del acta de constitución y de sus estatutos, en conformidad a lo previsto por el artículo 222 del Código del Trabajo.

Lo anterior por cuanto, tratándose de todos los sindicatos a quienes la referida norma exige tal formalidad, esto es, los de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, el único antecedente común que permite precisar cuál es la Inspección correspondiente para tal efecto, dice relación con la repartición en la cual se efectuó el depósito de los estatutos de dichas organizaciones.

Corroborando lo anterior la práctica habitual de este Servicio en tal sentido, misma que, para los efectos del cumplimiento por parte de las organizaciones sindicales de la normativa vigente, que importe la entrega de documentos o la solicitud de trámites a las referidas reparticiones, ha considerado que la Inspección del Trabajo correspondiente es aquella en la cual se hizo el depósito del acta de constitución y de los estatutos de la respectiva organización sindical.

En estas circunstancias y teniendo presente que, en la especie, el Sindicato de que se trata efectuó la comunicación en comento a la Inspección Comunal de Talcahuano, repartición ésta donde se encuentra registrada dicha organización, resulta dable sostener que debe tenerse por cumplido con dicho trámite a su respecto.

Con todo, lo señalado precedentemente no obsta a que, por expresas instrucciones impartidas por esta Dirección a los funcionarios que laboran en las Inspecciones del Trabajo, cualquier reclamo, denuncia, requerimiento o entrega de documentos en conformidad a la normativa vigente, efectuada por los interesados en una Inspección del Trabajo distinta a la que correspondiere, deberán ser recepcionados por dicha repartición, sin que pueda excusarse de prestar los servicios requeridos, debiendo remitir los antecedentes del caso a la Inspección del Trabajo que correspondiere.

Por consiguiente, teniendo en consideración lo expresado en párrafos que anteceden, posible es sostener, en opinión de este Servicio, que *"la Inspección del Trabajo que corresponde"*, a que hace referencia el citado inciso 1° del artículo 238, es aquella en la cual la organización respectiva efectuó el depósito del acta de constitución y de sus estatutos,

sin perjuicio que, en el evento que alguna de las referidas organizaciones recurra a una Inspección distinta, el funcionario a cargo, por expresas instrucciones impartidas por este Servicio, deba remitir los antecedentes del caso a la Inspección del Trabajo correspondiente.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre empleador y trabajador y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación.
- 2) La expresión *"Inspección del Trabajo que corresponda"*, utilizada en el inciso 1° del artículo 238 del Código del Trabajo, debe entenderse referida a aquélla en que la organización sindical respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos y por ende, en opinión de este Servicio, la comunicación efectuada por el Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la Marina Mercante Nacional de la Octava Región, efectuada a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, cumplió con la formalidad exigida por la referida disposición legal, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

**CONTRATISTA. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. ALCANCE.****2.049/50, 28.05.03.**

**La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista o del subcontratista, si es el caso, alcanzan también al pago de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo correspondientes al período de ejecución de aquéllas, por los trabajadores ocupados en las mismas.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 64, incisos 1° y 2°, y 64 bis, incisos 1°, 2° y 3°.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 2.220/127, de 11.07.02.

Mediante presentación ... solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la aplicación de los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, sobre responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, abarcan las indemnizaciones por año de servicio y de aviso previo, es decir, si la demandada subsidiaria es responsable del pago de tales indemnizaciones.

En primer término, corresponde señalar que las restantes dos consultas contenidas en su presentación fueron evacuadas por Ord. N° 2.552, de 6.08.02, que debe obrar en su conocimiento.

En cuanto a la consulta primeramente reseñada, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 64, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo, dispone:

*"El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontra-*

*tistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

*"En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos".*

De las disposiciones legales anteriores se desprende la responsabilidad subsidiaria de que la ley inviste al dueño de la obra, empresa o faena, por las obligaciones laborales y previsionales del contratista encargado de la ejecución de ellas respecto de los trabajadores ocupados en las mismas.

Asimismo, se deriva que el contratista a su vez responderá subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores de su subcontratista encargado de la ejecución de la obra, empresa o faena, y si esta responsabilidad no pudiese hacerse efectiva, la asumirá el dueño de ellas en las cuales laboraron los trabajadores.

Por su parte, el artículo 64 bis, incisos 1°, 2° y 3°, del Código del Trabajo, prescribe:

*"El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones*

que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

*"En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.*

*"En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora".*

De la disposición legal antes citada se deriva que el dueño de la obra, empresa o faena tendrá derecho a requerir del contratista información sobre monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que le correspondan respecto de sus trabajadores, como también podrá hacerlo respecto de los subcontratistas.

Asimismo, se desprende que si el contratista no acredita oportunamente al dueño de la obra, empresa o faena, que ha dado cumplimiento íntegro a las obligaciones laborales y previsionales que le corresponden, o cuando este último ha sido demandado subsidiariamente, este mismo podrá retener de las obligaciones que tenga en favor del contratista el monto de lo que sea responsable subsidiariamente.

De las disposiciones anteriores es posible inferir a juicio de esta Dirección, que las obligaciones del contratista, o en su caso del subcontratista, a las cuales podría estar obligado en forma subsidiaria el dueño de la obra, empresa o faena, no podrían ser otras que aquellas cuyo cumplimiento se debió efectuar, o eventual incumplimiento ocurriere,

mientras está pendiente y se ejecuta la obra, empresa o faena de tal dueño, por cuanto si no fuese así, y ya hubiesen terminado éstas y hubieren sido finiquitadas, no habría posibilidad alguna que el dueño de la obra pudiese ejercer los derechos de información que la norma legal le confiere, ni mucho menos efectuar retención alguna.

De este modo, si se estimara que se originaría tal responsabilidad subsidiaria concluida y finiquitada la obra carecería de sentido el artículo 64 bis en comento.

En efecto, si la obra, empresa o faena ya estuviere concluida y hubieren sido satisfechas o finiquitadas las correspondientes obligaciones recíprocas de las partes, el dueño de aquéllas no podría ejercer los derechos del artículo 64 bis, por lo que debería quedar liberado de responsabilidad subsidiaria respecto de los trabajadores del contratista o subcontratista que participaron en la ejecución de las obras.

Lo expresado guarda armonía con la doctrina de esta Dirección manifestada, entre otros, en Ord. N° 2.220/127, de 11.07.02, en orden a que el dueño de la obra, empresa o faena asume una responsabilidad subsidiaria por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista, y del subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de las mismas, por los montos devengados durante su ejecución pero sólo por el tiempo de su duración.

De este modo, la responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena no podría alcanzar a obligaciones laborales y previsionales del contratista o del subcontratista originadas en otras obras, de distintos dueños, o por períodos anteriores o posteriores a la duración y ejecución de la correspondiente obra.

Ahora bien, al tenor del caso, las indemnizaciones por término de contrato se encuentran comprendidas, a juicio de esta Di-

rección, dentro de las expresiones "*obligaciones laborales*", de las cuales según el artículo 64 en comento, responde subsidiariamente el dueño de la obra, empresa o faena.

De esta manera, y atendida la consulta, acerca de si el dueño de la obra responde subsidiariamente de las indemnizaciones por años de servicio y de aviso previo por los trabajadores del contratista o subcontratista, habría que concluir que sí procede, pero sólo podrían estar referidas a aquellas obligaciones indemnizatorias correspondientes al período de la ejecución y vigencia de las obras, empresas o faenas, pero no podrían comprender a aquellas nacidas en períodos anteriores o posteriores a tal ejecución, o por otras obras, si de ellas corresponderá que respondan subsidiariamente los respectivos otros dueños de obras, empresas o faenas en las cuales se originaron tales indemnizaciones.

De esta forma, en la especie, el dueño de la obra, empresa o faena debería responder subsidiariamente del pago de las indemnizaciones por años de servicio y de aviso previo de los trabajadores del contratista o del subcontratista si es el caso, originadas y correspondientes a la ejecución de las respectivas obras, empresas o faenas, cuyo cumplimiento o eventual incumplimiento se produjo durante las mismas y siempre que en éstas hubieren laborado los trabajadores acreedores de tales indemnizaciones.

En razón de las consideraciones anteriores es posible concluir al tenor de la presentación, que resultaría pertinente considerar incluida en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, el pago de indemnizaciones por término de contrato de los trabajadores del contratista, o subcontratista, según el caso, producidas durante la ejecución de aquéllas por los trabajadores que participaron en ellas.

Lo expresado guarda relación con sentencia de la Corte Suprema de fecha 13.08.2002,

recaída en recurso de casación Rol N° 1.825-02, en autos "*Cortés Gamboa, Esteban Alfonso con Administradora de Personal Recursos Humanos*", del 1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de La Serena, al expresar: "*en la especie, el incumplimiento que justificó el despido indirecto por parte del trabajador fue precisamente el no pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales por el periodo que se indica en la sentencia atacada, de manera que en este caso el término de la relación laboral tiene por causa la transgresión contractual del empleador, y a la vez, el incumplimiento del demandado subsidiario respecto de la obligación de control que debía ejercer sobre el contratista, pues no usó las herramientas que el ordenamiento jurídico le franquea para evitar esa falta de tipo laboral y previsional que, precisamente, debía cautelar ... por lo que éste es también responsable de pagar las indemnizaciones por años de servicio y por falta de aviso previo derivadas de la terminación del contrato por despido indirecto del trabajador*".

De este modo, del fallo se desprende que existe tal responsabilidad para el dueño de la obra, en la medida que el incumplimiento del pago de remuneraciones o de las cotizaciones del trabajador se produjeron durante la ejecución de la respectiva obra, empresa o faena, oportunidad en la cual se pudo ejercer los derechos de control y retención que prevé el artículo 64 bis del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista o del subcontratista, si es el caso, alcanzan también al pago de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo correspondientes al período de ejecución de aquéllas, por los trabajadores ocupados en las mismas.



**NEGOCIACION COLECTIVA. OBJECION DE LEGALIDAD. PLAZO. MODIFICACION. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO.**

2.176/51, 5.06.03.

- 1) A la luz de lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 331 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, cuando la negociación involucre a más de mil trabajadores, puede otorgar a discreción, a la parte respectiva, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para que proceda a corregir o complementar aquella parte del proyecto o de la respuesta u observaciones al proyecto de contrato colectivo, que no se ajusten a las disposiciones del Código del Trabajo.
- 2) Sin perjuicio de la facultad discrecional con que cuenta la autoridad administrativa, cabe señalar que una vez otorgado el plazo en la resolución respectiva, sólo puede ser modificado, es decir, ampliado hasta un máximo de ocho días, mediante otra resolución que debe contener los fundamentos que la sustenten.
- 3) La autoridad administrativa en el ejercicio de sus competencias, debe actuar teniendo en consideración los principios generales de racionalidad y proporcionalidad que deben imperar en toda decisión que adopte.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 331, inciso 4°.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la interpretación que debe darse a la norma contenida en el inciso 4° del artículo 331 del Código del Trabajo, específicamente, en cuanto al plazo de que disponen las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva para enmendar, ya sea, el proyecto de contrato colectivo o la respuesta entregada por el empleador, según lo ordenado por la Inspección del Trabajo respectiva o el Director del Trabajo, en su caso. La consulta planteada tiene su origen en la presentación efectuada por la Comisión Negociadora del Grupo de Trabajadores de la Compañía ..., con fecha 24 de julio de 2002, a través de la cual se solicita a este Servicio disponga la aplicación de una multa a la Compañía ..., por no dar cumplimiento a la Resolución N° 469, de 26 de junio de 2002, dentro del plazo de cinco días, establecido en la misma.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 331, del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

*"Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.*

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

*No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.*

*La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respon-*

*didó oportunamente el proyecto, según el caso.*

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

*No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar algunas de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306".*

La norma precedentemente transcrita, regula, dentro del proceso de negociación colectiva reglada, la institución conocida como "objeciones de legalidad", que puede definirse como la reclamación interpuesta por la comisión negociadora laboral en contra de la respuesta y de las observaciones efectuadas al proyecto de contrato colectivo por el empleador por no ajustarse a las disposiciones del Código del Trabajo.

La misma norma establece que la reclamación aludida en el párrafo anterior debe deducirse dentro del plazo de cinco días contados desde la notificación de la respuesta ante la Inspección del Trabajo respectiva o ante el Director del Trabajo, si el número de trabajadores involucrados en el proceso es superior a mil.

Señala, asimismo, que tanto la Inspección del Trabajo como el Director del Trabajo, en su caso, disponen de un plazo de cinco días para resolver las objeciones interpuestas por la comisión negociadora laboral.

Establece, además, que una vez acogidas y resueltas las objeciones formuladas, la autoridad competente debe ordenar a la parte afectada la enmienda en el plazo que se indique, el que de acuerdo al tenor expreso de la norma no podrá ser inferior a cinco días ni superior a ocho días contados desde la notificación de la resolución, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber

respondido oportunamente el proyecto, según se trate de la comisión negociadora laboral o del empleador.

Ahora bien, en la especie, la consulta se refiere precisamente a esta última materia. Efectivamente, en su presentación solicita un pronunciamiento respecto de la forma en que debe interpretarse el inciso 4º, de la norma en estudio, cuando establece que "*la resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días.....*".

Pues bien, al respecto cabe señalar que del tenor literal de la norma es preciso concluir que el legislador ha entregado a la autoridad competente, entendiéndose por tal, el Inspector del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva o el Director del Trabajo, cuando la negociación involucra más de mil trabajadores, la facultad de discernir, de acuerdo con la complejidad de la enmienda o corrección que deba efectuarse, de otorgar a la parte afectada, ya sea, la comisión negociadora laboral o el empleador, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para cumplir con dicho trámite.

Expresado en otros términos, la autoridad puede otorgar a discreción, a la parte respectiva, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para que proceda a corregir o complementar aquella parte del proyecto o de la respuesta u observaciones al proyecto de contrato colectivo por no ajustarse a las disposiciones del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de la facultad discrecional con que cuenta la autoridad administrativa, cabe señalar que una vez otorgado el plazo en la resolución respectiva, sólo puede ser modificado, es decir, ampliado hasta un máximo de ocho días, mediante otra resolución que debe contener los fundamentos que la sustenten.

Lo anterior encuentra su base en la necesidad de entregar certeza y seguridad jurídica a las partes respecto de la oportunidad para dar cumplimiento a lo instruido y por otro, a la autoridad, respecto del momento a partir del cual debe verificarse el cumplimiento y eventualmente sancionar su incumplimiento.

Aclarado lo anterior, se estima necesario emitir un pronunciamiento respecto de la petición que hace la Comisión Laboral del Grupo de Trabajadores de la Compañía ... para que se les dé a conocer los fundamentos por los cuales este Servicio no aplicó la multa derivada del incumplimiento de lo establecido en la Resolución N° 469, de 26.06.2002, que resolvió las objeciones de legalidad formuladas por la comisión negociadora laboral en el proceso de negociación colectiva que tuvo lugar recientemente, de incorporar a un grupo de trabajadores como parte de dicho proceso.

En esta materia, cabe señalar que la autoridad administrativa en el ejercicio de sus competencias, debe actuar teniendo en consideración los principios generales de racionalidad y proporcionalidad que deben imperar en toda decisión que adopte. En efecto, en la especie, la empleadora se allanó a cumplir con lo resuelto por esta Dirección del Trabajo al sexto día de habersele notificado la correspondiente resolución, es decir, un día después del plazo establecido en la misma. El cumplimiento por parte de la empleadora significó que un grupo de trabajadores que había sido objetado, impidiéndosele negociar colectivamente fuera incorporado en el grupo negociador como parte del mismo. Lo anterior implica que el objetivo perseguido al dictar la comentada Resolución N° 469, de 26.06.2002, se cumplió en su totalidad.

Acorde con lo precedentemente expuesto, esta Dirección del Trabajo, teniendo como fundamento de su actuar los citados principios de racionalidad y proporcionalidad, ampliamente reconocidos por la reiterada jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República, contenida,

entre otros, en los Dictámenes N°s. 20.153, de 30 de mayo de 2001, 21.785, de 12.06.2001 y 36.370 de 2.10.2001, se encontraba en situación de ponderar los antecedentes y decidir la conveniencia o inconveniencia de aplicar la multa a que se hace referencia en el resuelto de la citada resolución, atendido que, como se señalara en el párrafo precedente, se había logrado dar cumplimiento al fin perseguido.

A mayor abundamiento cabe agregar que la autoridad administrativa goza de cierta discrecionalidad que le habilita para ejercitar en su actividad una mayor flexibilidad de juicio, tendiente a lograr una administración más eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.

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

1. A la luz de lo dispuesto en el inciso 4°, del artículo 331, del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva o el Director del Trabajo, cuando la negociación involucre a más de mil trabajadores, puede otorgar a discreción, a la parte respectiva, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para que proceda a corregir o complementar aquella parte del proyecto o de la respuesta u observaciones al proyecto de contrato colectivo, que no se ajusten a las disposiciones del Código del Trabajo.
2. Sin perjuicio de la facultad discrecional con que cuenta la autoridad administrativa, cabe señalar que una vez otorgado el plazo en la resolución respectiva, sólo puede ser modificado, es decir, ampliado hasta un máximo de ocho días, mediante otra resolución que debe contener los fundamentos que la sustenten.
3. La autoridad administrativa en el ejerci-

cio de sus competencias, debe actuar teniendo en consideración los principios generales de racionalidad y proporcionalidad que deben imperar en toda decisión que adopte.

idad que deben imperar en toda decisión que adopte.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. CONCURSOS. DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS.**

**2.177/52, 5.06.03.**

**El Director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso público para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que no se desempeñaba con anterioridad en algún establecimiento educacional dependiente de la misma tiene derecho a continuar prestando servicios en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070 con el mismo número de horas que servía, salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo, en tal situación, el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 32.

Mediante presentación ..., ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance del inciso final del artículo 32 de la Ley N° 19.070, respecto de los directores que con anterioridad a su cargo como tal no cumplían funciones en algún establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal.

Sobre el particular, cumpro en informar a Ud. que los incisos 3° y 4° del artículo 32 de la Ley N° 19.070, prevén:

*"El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio.*

*"El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad*

*o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ellas antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la duración del contrato de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Educativas, incorporados a la dotación docente como titulares es de cinco años.

Asimismo, se deduce que a la expiración de dicho plazo debe necesariamente convocarse a un nuevo concurso público para llenar el cargo vacante, al que puede postular el mismo director en ejercicio.

Aparece, a su vez, que si el referido director postula y pierde el concurso tiene el derecho a continuar prestando servicios en

algún establecimiento educacional de la misma Corporación con una carga horaria igual a la que desempeña con anterioridad, para cumplir cualesquiera de las funciones docentes que se consignan en el artículo 5° de la Ley N° 19.070.

Finalmente, se infiere que si la dotación vigente no permite que el referido docente continúe laborando, se le ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente con derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

El tenor literal de la norma legal transcrita y comentada autoriza para sostener que el legislador sólo ha regulado la situación de aquellos directores que no resultando electos en el concurso para proveer dicho puesto en un nuevo período, se desempeñaban con anterioridad en algunos de los establecimientos educacionales de la Corporación.

A través de la referida norma legal, en cambio no se ha previsto el caso de aquellos que con anterioridad a su cargo como tal no cumplían funciones en algunos de los establecimientos educacionales de la citada Corporación, de tal manera que para llegar a una solución al respecto se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley y, dentro de ellos, el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

De esta forma, resulta viable sostener, que el Director de un establecimiento educacional, que no gana el concurso público para proveer dicho puesto en otro período, debe continuar vinculado a la Corporación Municipal, cumpliendo cualquiera de las funciones docentes del artículo 5° de la Ley N° 19.070, con el mismo número de horas que servía, no obstante que anteriormente no se desempeñara en ningún establecimiento de la misma Corporación.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que el Director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que no se desempeñaba con anterioridad en algún establecimiento educacional dependiente de la misma tiene derecho a continuar prestando servicios en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070 con el mismo número de horas que servía, salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo en tal situación el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio.

**ESTATUTO DOCENTE. COORDINADORES CENTROS DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE. NORMATIVA APLICABLE. PERSONAL CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.****2.265/53, 12.06.03.**

- 1) Los coordinadores de los Centros de Recursos para el Aprendizaje "CRA" y el personal docente que labora en el mismo se encuentran regidos por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.**
- 3) Las labores de encargado de biblioteca no se asimilan a las de Coordinador de los Centros de Recursos del Aprendizaje.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 2° y 5°.

Mediante presentación, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si los coordinadores de los Centros de Recursos para el Aprendizaje "CRA" y el personal que labora en el mismo se encuentran regidos por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.
- 2) Si resulta procedente poner término al contrato de trabajo por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161, al coordinador de un Centro de Recursos para el Aprendizaje que a la fecha de publicación del Decreto N° 237, de 2002, de Educación, que derogó el artículo 1° del Decreto N° 126, del mismo año y Ministerio, no detentaba la calidad de profesional de la educación.
- 3) Si las labores de encargado de biblioteca se asimilan a las de coordinador de los Centros de Recursos para el Aprendizaje.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que para absolverla adecuadamente, habida consideración que la misma incide en materias de orden técnico-pedagógica, se requirió informe al Ministerio de Educación, quien tuvo a bien evacuarlo mediante Ordinario N° 07/809, de 31 de diciembre de 2002.

La citada Secretaría de Estado, a la luz de lo dispuesto en los Decretos Supremos N°s. 126 y 237, publicados en el Diario Oficial de fechas 1°.07.2002 y 12.02.2003, respectivamente, ambos del Ministerio de Educación, establece, en su parte pertinente que *"Los Coordinadores CRA son profesionales de la educación, que realizan docencia de aula y actividades curriculares no lectivas"*.

Conforme con lo expuesto precedentemente y a la luz de lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 19.070, en relación con el artículo 5° del mismo texto legal, los coordinadores de los CRA se encuentran regidos en su relación laboral con el empleador por las normas del Estatuto Docente, por cuanto ejercen

una labor docente propiamente tal, debiendo por tanto detentar la calidad de profesional de la educación.

Igual conclusión resulta aplicable al personal que, detentando la calidad de profesional de la educación, cumple funciones en el referido Centro de Recursos para el Aprendizaje.

Resuelto lo anterior, y a la luz del inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 78 de la Ley N° 19.070, cabe señalar que, corresponderá consignar en los respectivos contratos de trabajo del personal de que se trata las modificaciones que, conforme a la actual normativa legal aplicable, resulte procedente.

En efecto, la referida disposición legal, prevé:

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

- 2) En lo que respecta a la pregunta signada con este número, cumpla en informar a Ud. que esta Dirección reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2.566/117, de 6 de julio de 2001, que está impedida de pronunciarse acerca de si el hecho por el cual se consulta configuraría una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo

dicha facultad a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo.

- 3) Finalmente y en cuanto a esta consulta, cabe señalar que en el informe del Ministerio de Educación a que se ha hecho referencia en párrafos que anteceden, se establece que las funciones de los encargados de biblioteca o bibliotecarios no son asimilables a las de los Coordinadores de los Centros de Recursos para el Aprendizaje puesto que detentan la calidad de personal no docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que:

- 1) Los Coordinadores de los Centros de Recursos para el Aprendizaje "CRA" y el personal docente que labora en el mismo se encuentran regidos por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.
- 3) Las labores de encargado de biblioteca no se asimilan a las de Coordinador de los Centros de Recursos del Aprendizaje.

**JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO. INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. INCREMENTO PREVISIONAL. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. DIA DOMINGO.**

2.298/54, 17.06.03.

- 1) Constituye jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores pertenecientes al Sindicato N° 1 de Minera ... emplean en el cambio de vestuario.
- 2) Para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.
- 3) Constituye jornada extraordinaria el trabajo realizado en día domingo cuando la respectiva jornada se encuentra distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado, si con él se excede la jornada ordinaria pactada, independientemente de la circunstancia que las labores realizadas en ese día sean calificadas de fuerza mayor.
- 4) La Dirección del Trabajo tiene plenas facultades, entre otras, para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y fijar de oficio o a petición de par-te por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo artículo 35 inciso 1° y artículo 37. D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1°, letras a) y b).

**Concordancias:** Ords. N°s. 2.936/225, de 14.07.2000; 2.523/140, de 13.05.99.

Mediante presentación ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Si constituye jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores emplean en el cambio de vestuario.
- 2) Procedencia jurídica de descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980 a la indemnización por años de servicio convencional, y
- 3) Si constituye jornada extraordinaria el trabajo realizado en día domingo, cuan-

do la respectiva jornada se encuentra distribuida en turnos de ocho horas diarias, de lunes a sábado.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe tener presente que esta Dirección, mediante Ordinario N° 2.936/225, de 14.07.2000, resolvió que "*El tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno.*"



*"Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento".*

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente, informe de fiscalización emitido por la funcionaria doña A. B., de la Inspección Provincial del Trabajo Petorca-La Ligua, de fecha 10.09.2002, se ha podido determinar que los trabajadores de que se trata, que son trasladados a sus faenas en locomoción proporcionada por la empresa, llegan a su lugar de trabajo, inmediatamente timbran su ingreso en lugar adyacente a la mina donde se encuentran las oficinas y, posteriormente, proceden al cambio de vestuario para luego ingresar al interior de la mina a desarrollar sus labores. De igual forma, al término de su turno, llegan a los vestidores, donde cuentan con baños y duchas, se cambian el vestuario y luego timbran la salida e ingresan al bus que los lleva de vuelta a sus domicilios o lugares cercanos a ellos. El mismo informe aclara, que los dependientes de que se trata, de acuerdo al reglamento interno de la empresa, deben utilizar implementos de seguridad, tales como: casco, respirador, protección anti-ruido, zapatos de seguridad, chalecos reflectantes, guantes, tenida especial, etc.

De lo anterior se infiere que en el caso en análisis, el cambio de vestuario *constituye jornada de trabajo y así es considerada por la empresa*, toda vez que los trabajadores, de acuerdo a lo señalado, se cambian al comienzo de su turno, después de haber timbrado y al término de su turno, se duchan y cambian de vestuario para con posterioridad timbrar su salida.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe tener presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, establecida entre otros, en Ordinarios N°s. 2.523/140, de 13.05.99, 1.473/74, de 24.03.97, 5.085/225, de 4.09.92; 6.493/305, de 1°.11.92; 6.835/325, de 24.11.92; 2.155/139, de 6.05.93 y 234/12, de 13.01.94, señala que para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Por tanto, teniendo en consideración la uniforme jurisprudencia administrativa citada, es posible afirmar que la base de cálculo de la indemnización convencional siempre debe considerar el incremento previsional del D.L. N° 3.501.

Ahora bien, en la especie, las partes, en el número 1 del Capítulo Sexto del contrato colectivo vigente, suscrito el 30 de noviembre de 2001 entre Minera ... y el Sindicato N° 1 constituido en ella, han pactado una indemnización por años de servicio de carácter convencional, razón por la cual resulta forzoso concluir que es improcedente efectuar a su respecto los descuentos por el incremento previsional establecido por el D.L. N° 3.501 de 1980.

- 3) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, prescribe:

*"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, sal-*

*vo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".*

Del precepto legal transcrito se infiere que, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

Por su parte, el artículo 37 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.*

*"Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477".*

De la disposición legal antes anotada se desprende que a las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya los domingo o festivos.

Del mismo precepto fluye que dicha prohibición encuentra en la misma norma una excepción, cual es, que exista fuerza mayor, la que en todo caso, deberá ser calificada con posterioridad por la Dirección del Trabajo señalándose que en el evento que se estableciera que no hubo fuerza mayor, las horas trabajadas en domingo o festivos deberán ser pagadas como extraordinarias, sin perjuicio de la aplicación de la multa administrativa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para los efectos de resolver la consulta planteada por los recurrentes, se hace necesario determinar, a la vez, si en el evento de que el trabajo

realizado en los días de que se trata, fuera calificado de fuerza mayor, constituiría igualmente aquél jornada extraordinaria.

Para ello, cabe recurrir al artículo 30 del Código del Trabajo, que establece:

*"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".*

Del precepto transcrito precedentemente es posible inferir que constituye jornada extraordinaria toda la que excede del máximo legal previsto en el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal, o de la convenida entre las partes, si fuese menor.

Teniendo en consideración el concepto de jornada extraordinaria fijado por el legislador, posible es afirmar que si con el trabajo realizado en día domingo o festivo, se excede dicha jornada, siempre estaremos en presencia de jornada extraordinaria, independientemente del hecho que a su respecto haya existido o no fuerza mayor.

En efecto, a juicio de la suscrita, la circunstancia de que el trabajo en día domingo o festivo sea calificado de fuerza mayor, libera al empleador únicamente de la infracción al descanso dominical y, por ende, de la sanción correspondiente, pero siempre estará obligado a remunerar esas horas como extraordinarias, si con ellas se excede la jornada máxima legal o la convenida, si ésta fuese menor.

En otros términos, conforme a los preceptos antes transcritos, posible es afirmar que los trabajadores que tienen convenida una jornada semanal de lunes a viernes o de lunes a sábado, se encuentran afectados al régimen general de descanso establecido en el ya transcrito y

comentado artículo 35 del Código del Trabajo, de suerte tal, que respecto de los mismos sus días de descanso obligatorio deben recaer en día domingo y en todos aquellos que la ley le ha asignado el carácter de festivo, y en consecuencia, si el empleador no hubiere concedido dichos descansos, éste se encuentra obligado a pagar como extraordinarias las horas laboradas en dichos días, sin con ellas se excede la jornada convenida.

De ello se sigue, y tal como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 1.167/25 de 25.02.90 y 5.316/073 de 17.07.89, que los trabajadores que teniendo distribuida su jornada semanal de lunes a sábado que ocasionalmente prestan servicios en día domingo, no tienen derecho a impetrar un día de descanso a la semana por las labores desarrolladas en dicho día, por cuanto, como ya se dijera, se encuentran afectos al régimen general de descanso establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, especialmente el informe de fiscalización a que se ha hecho referencia en acápite anteriores, se ha podido determinar que los trabajadores de que se trata convinieron una jornada de lunes a sábado. Asimismo, el aludido informe agrega que ocasionalmente algunos dependientes han trabajado en día domingo en labores de "acuñadura", trabajo que de acuerdo a lo manifestado por la empresa a dicho funcionario, tiene el carácter de preventivo y su finalidad es evitar la caída de rocas sobre personas, equipos o instalaciones, realizándose en día domingo en aquellos lugares de tránsito permanente.

Ahora bien, a la luz de la doctrina enunciada y disposiciones legales citadas, posible es afirmar que los trabajadores

por los cuales se consulta se encuentran afectos al régimen general de descanso consignado en el artículo 35 del Código del Trabajo y, por ende, el trabajo en días domingo sólo será posible en caso de existir fuerza mayor, de suerte que las oportunidades en que se ha laborado en esos días, según se ha señalado, *deberán ser calificadas por la Inspección del Trabajo correspondiente*, para los efectos señalados en el inciso 2° del artículo 37 del Código del Trabajo, vale decir, para determinar fundadamente si hubo o no fuerza mayor, caso este último en que el empleador sería acreedor a la aplicación de una multa administrativa por parte de dicha entidad y, obligado, en todo caso, al pago de las respectivas horas extraordinarias a los dependientes que laboraron en esos días, si con dichas labores se ha excedido la jornada ordinaria pactada.

Finalmente, en lo que dice relación con la alegación hecha valer por la empresa en su Nota del antecedente 1), sobre la incompetencia de este Servicio en el caso en estudio, cabe recordar que de acuerdo a su Ley Orgánica, contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1° letras a) y b), *esta Dirección tiene plenas facultades, entre otras, para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo*. Precisamente, en uso de las mismas y con el objeto de poder responder las consultas realizadas por el Sindicato recurrente, se efectuó la correspondiente fiscalización y sobre la base de todos los antecedentes reunidos en torno al caso, se ha podido evacuar el presente informe.

En lo concerniente a la argumentación esgrimida por la empresa relativa a que este Servicio se ha pronunciado en varias oportunidades en el sentido de que carecería de competencia para conocer

de una materia laboral controvertida entre las partes, citando como ejemplo los Ordinarios N°s. 4.616/197, de 16.08.96 y 4.179/165, de 22.07.96, cabe manifestar que aquella doctrina se refiere a: 1) *casos en que la controversia o materia discutible entre las partes exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, evento en que la competencia, en conformidad a lo previsto en la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, es de los Juzgados de Letras del Trabajo.* (Ordinario N° 4.616/197, de 16.08.1996) y 2) *cuando la materia ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.* (Ordinario N° 4.179/165, de 22.07.1996), circunstancias que no concurren en la especie.

Aceptar la tesis sostenida por la empresa Minera ... significaría dejar inoperante a nuestro Servicio, ya que bastaría que el empleador negara un derecho que sus trabajadores reclamen, para que la Dirección del Trabajo se viera en la obligación de declararse incompetente, lo que resultaría absolutamente contrario a la letra y al espíritu que conforma toda la normativa laboral existente.

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

- 1) Constituye jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores pertenecientes al Sindicato N° 1 de Minera ... emplean en el cambio de vestuario.
- 2) Para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.
- 3) Constituye jornada extraordinaria el trabajo realizado en día domingo cuando la respectiva jornada se encuentra distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado, si con él se excede la jornada ordinaria pactada, independientemente de la circunstancia que las labores realizadas en ese día sean calificadas de fuerza mayor.
- 4) La Dirección del Trabajo tiene plenas facultades, entre otras, para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

COMITES BIPARTITOS. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. ELECCION DE REPRESENTANTES. REPRESENTANTES. REQUISITOS. MANDATO. DURACION. ELECCION. PLAZO.

2.299/55, 17.06.03.

- 1) Los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2°, letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma contemplada por la referida norma; en tanto que los dependientes de la aludida Universidad que no se encuentren afiliados a alguna de las mencionadas asociaciones deberán elegir a los representantes de que se trata en conformidad a lo establecido por el inciso 4°, letra b) de la misma disposición legal.  
Reconsidera la doctrina contenida en los puntos 1) y 2) de Dictamen N° 5.390/354, de 4.11.1998, en el sentido antes anotado.
- 2) Para poder ser designados o elegidos representantes de los trabajadores en el comité bipartito de capacitación, los dependientes de la Universidad de Chile deberán tener la calidad de funcionarios de dicha entidad, en conformidad a la Ley N° 18.834, de 1989, Estatuto Administrativo, que los rige; en tanto que, en lo que concierne a los representantes de la referida Universidad en dicho comité, la ley otorga a ésta la facultad de designar a su personal calificado, debiendo, en tal caso, al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, en conformidad al citado cuerpo legal aplicable a éste, sin que exista impedimento alguno para que la aludida entidad pueda designar a otras personas de su confianza, aun cuando no tengan la calidad de dependientes de la misma.
- 3) La Ley N° 19.518 no establece plazo alguno para la vigencia del mandato de los representantes en los comités bipartitos de capacitación, entregando el legislador a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, incapacidad, renuncia u otros.
- 4) La Ley N° 19.518 no exige plazo para efectuar la elección de los representantes de los trabajadores no sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, debiendo ser la propia empresa, en este caso, la Universidad recurrente, la que inste, utilizando el medio que le parezca más idóneo, para requerir dicha participación.
- 5) La designación de los representantes de los dependientes afiliados a las asociaciones de funcionarios de que se trata, efectuada mediante el acuerdo de la mayoría de dichas asociaciones, con exclusión de una de éstas, no se ajusta a derecho, en tanto dicha designación no haya sido adoptada con el acuerdo de todas ellas, debiendo, si éste no se hubiere verificado, procederse a la elección de dichos representantes.

Para los efectos de la designación de los representantes en el comité de los trabajadores afiliados, los entes representativos de éstos son las asociaciones de funcionarios que los agrupan y, por ende, la concurrencia de la citada federación a dicho acuerdo se ajustaría a derecho, en tanto, esta organización representa para tal efecto a las asociaciones constituidas en la entidad recurrente, las que, a su vez, han debido previamente consultar a sus afiliados; no obstante, la concurrencia de la federación al acuerdo de que se trata, no resulta, en opinión de la suscrita, un requisito esencial para su consolidación, por las razones antes expuestas.

**Fuentes:** Ley N° 19.518, de 1997, artículos 13, 17 y 18.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.935/124, de 29.04.98; 1/1, de 4.01.99 y 5.390/354, de 4.11.98.

Mediante presentación citada en el antecedente ... se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias relativas a la constitución del comité bipartito de capacitación contemplado por la Ley N° 19.518, de 1997, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

- 1) Forma de aplicar la referida ley, para los efectos de constituir un comité bipartito de capacitación, tratándose de una entidad como la Universidad de Chile, que no tiene la estructura de una empresa y sus dependientes constituyen asociaciones de funcionarios y no de sindicatos.
- 2) Requisitos que deben cumplir los dependientes designados o elegidos como representantes en el comité bipartito de capacitación.
- 3) Vigencia del mandato de los representantes en los comités bipartitos de capacitación.
- 4) Plazo con que cuentan los interesados para efectuar la elección.
- 5) Procedencia de que los afiliados a las

asociaciones de funcionarios designen a sus representantes sin que haya concurrido a ésta una de dichas asociaciones y sin la firma del presidente de la Federación y si en el evento que dichas asociaciones no cumplan con su obligación de designar a sus representantes resulta jurídicamente procedente convocar a una elección directa con la participación de todos los funcionarios.

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

- 1) En cuanto a esta consulta, cabe precisar, en primer término que el artículo 13 de la citada Ley N° 19.518, dispone:

*"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación".*

De la disposición contenida en el artículo 13 ya citado, se desprende que será obligación de la empresa de que se trate constituir un comité bipartito de capacitación cuando concurren los supuestos allí señalados, esto es, que la dotación de personal de la misma sea igual o superior a quince trabajadores.

En relación con esta materia, cabe precisar, en primer término, que en consideración a que del tenor literal de la disposición en comento se infiere que la citada Ley N° 19.518 resulta aplicable sólo respecto de las empresas, esta Dirección estimó, por no ser una materia de su competencia y debido a la falta de certeza en torno a la aplicabilidad de dicho cuerpo legal a una entidad de Derecho Público, como la Universidad de Chile, que debía consultarse, en primer término a la Contraloría General de la República, Servicio éste que se declaró incompetente para pronunciarse sobre la materia, remitiéndose, por tanto, tal solicitud al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En respuesta a la consulta planteada, el mencionado Servicio, mediante oficio citado en el antecedente 1) basándose en lo informado por el Servicio de Impuestos Internos, determinó que aun cuando la citada Universidad no reúne todos los elementos del concepto de empresa, puede hacer uso de la franquicia tributaria que consagra el artículo 36 de la citada Ley N° 19.518 y por tanto es aplicable también a su respecto el artículo 13 de la misma ley.

De este modo, previsto que tratándose como en la especie, de una entidad que aun cuando no reúne todos los elementos del concepto de empresa, puede hacer uso de la referida franquicia tributaria, corresponde a este Servicio, en virtud de lo dispuesto por el artículo 18 de la ley en comento, determinar la forma en que deben aplicarse, en tal caso, las normas contempladas por el artículo 17 del mismo cuerpo legal, que dice relación con la designación o elección, en su caso, de los representantes en el referido comité bipartito de capacitación.

Lo anterior, por cuanto, la Universidad de Chile, en tanto constituye una perso-

na jurídica de derecho público y en su carácter de entidad estatal de educación superior, un servicio público integrante de la Administración descentralizada del Estado, se rige, para los efectos del derecho de asociación de sus funcionarios, por la Ley N° 19.296, de 1994, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, organizaciones éstas no contempladas por las disposiciones relativas a la designación de representantes de los trabajadores sindicalizados en los aludidos comités bipartitos de capacitación.

En efecto, el artículo 17, en sus incisos 2°, 3°, 4° y último de la citada Ley N° 19.518, prescribe:

*"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.*

*Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:*

- a) *Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.*

*Se entenderá por trabajadores sin-*

*dicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.*

- b) *A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden nombrar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.*

*Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.*

*En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultara uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.*

*Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".*

De la disposición antes transcrita se colige que la administración de la

empresa podrá designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación de entre su personal calificado, debiendo, al menos uno de ellos, tener la calidad de personal superior de la misma, estableciendo la referida norma una presunción de derecho, cual es que el personal que designe la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el referido comité.

Asimismo, de la norma preinserta se infiere que, para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores al comité bipartito de capacitación, el legislador ha distinguido entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son.

En efecto, el ya citado artículo 17, en su letra a) establece que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el comité.

En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17, en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les corresponda, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante, la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Por su parte, del inciso final de la letra a) de la citada disposición, se infiere que se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.



Ahora bien, en la especie se consulta acerca de la forma en que debe aplicarse la ley en comento en lo que concierne a esta materia, tratándose de una entidad cuyos dependientes han constituido, en conformidad a la ley que los rige en este aspecto, asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.

Al respecto, cabe hacer presente que la norma precitada ha establecido expresamente en su inciso 3º, que para los efectos de la designación de representantes de los trabajadores al comité por los dependientes sindicalizados, debe entenderse por tales a aquellos afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios, razón por la cual, si se aplica literalmente la disposición analizada precedentemente al caso en consulta, preciso sería concluir que, tratándose, como en la especie, de dependientes afiliados a asociaciones de funcionarios, éstos deben reputarse no sindicalizados.

No obstante lo anterior, la suscrita estima que es posible resolver el problema planteado por la vía del razonamiento analógico, aplicando para ello la regla práctica de interpretación denominada argumento de analogía o *a pari*, que se expresa en el aforismo jurídico "*donde existe la misma razón debe existir la misma disposición*".

En efecto, de acuerdo con esta doctrina, la analogía consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes, o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

De este modo, si aplicamos la regla de interpretación a que se ha hecho referencia precedentemente al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, para el efecto previsto por el inciso 2º, letra a) del artículo 17 de la citada Ley N° 19.518, que contempla la designación de los representantes de los trabajadores sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, los dependientes de las entidades que, como la Universidad de Chile, se encuentren afiliados a alguna de las asociaciones de funcionarios constituidas en dicha entidad, deben reputarse sindicalizados y por ende, deberán designar a sus representantes en dicho comité, en conformidad a la norma antes citada.

Ello por cuanto, no obstante que con arreglo a la norma prevista por el inciso 3º del artículo 17 ya citado, sólo tienen la calidad de trabajadores sindicalizados aquellos que la misma contempla, la intención o espíritu del legislador, tanto en ésta como en otras diversas materias relativas al derecho de asociación de los trabajadores, —y sea que se trate de organizaciones sindicales regidas por el Código del Trabajo como de asociaciones de funcionarios contempladas por la Ley N° 19.296— ha sido la aplicación del principio de autonomía sindical, consagrado constitucionalmente, entregando así a las propias organizaciones la facultad de designar a sus representantes en el referido comité.

Por su parte, siguiendo el mismo criterio analógico anotado anteriormente, resulta igualmente forzoso concluir que para el efecto previsto por el inciso 4º, letra b) del artículo 17 del citado cuerpo legal, que contempla la elección de los represen-

tantes de los trabajadores no sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, a sus representantes en dicho comité, en conformidad a la norma antes citada los dependientes de que se trata que no se encuentren afiliados a alguna de las referidas asociaciones, deben reputarse no sindicalizados y por ende, elegirán a los aludidos representantes, en conformidad a la disposición antes citada.

Lo anterior, a juicio de esta Dirección, faculta para sostener que los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a las asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2°, letra a) del artículo 17 antes transcrito y comentado y, por tanto, deberán designar a sus representantes en dicho comité bipartito, en la forma prevista en la referida norma; en tanto que los dependientes de la aludida institución que no se encuentren afiliados a alguna de las referidas asociaciones, deben naturalmente reputarse no sindicalizados y por ende, elegirán a los representantes de que se trata en conformidad al inciso 4°, letra b) de la disposición legal antes citada.

De esta forma, debe reconsiderarse la doctrina contenida en Dictamen N° 5.390/354, de 4.11.98, en sus puntos 1) y 2), que, en síntesis, concluyen que tratándose de una Corporación Municipal de Educación y Salud, en la cual coexisten tanto sindicatos como asociaciones de funcionarios, los dependientes afiliados a estas últimas deben reputarse como no sindicalizados para los efectos contemplados por el inciso 2° letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518.

Dicha reconsideración procede, en opinión de la suscrita, aun cuando se trata de una situación distinta a la planteada en párrafos que anteceden si se considera que en tal caso, la existencia de un sindicato constituido en la referida corporación importaba la reunión de todos los elementos previstos por la norma en comento, esto es, la presencia de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. No obstante, para arribar a una situación justa respecto de este caso concreto, se hace necesario recurrir a los principios generales del derecho, particularmente a la equidad natural, generalmente definida por la doctrina como "el sentimiento espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana, y cuya aplicación debe guardar armonía con el espíritu general de la legislación", debiendo de este modo tenerse presente que si se considera en una situación como la planteada, que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios deben reputarse sindicalizados, a igual conclusión deberá arribarse, tratándose del caso planteado en el dictamen de que se trata, por cuanto, no constituyendo situaciones idénticas, según ya se señalara, resulta de toda lógica y justicia, que dichas asociaciones concurren de igual forma a la designación de sus representantes en los el comité bipartito de capacitación, ello, además, en aras de la aplicación del principio de autonomía sindical antes enunciado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a asociaciones

de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2°, letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma prevista en la referida norma; en tanto que los dependientes de la aludida Universidad que no se encuentren afiliados a alguna de las mencionadas asociaciones deberán elegir a los representantes de que se trata en conformidad a lo establecido por el inciso 4°, letra b) de la misma disposición legal.

Reconsidera la doctrina contenida en los puntos 1) y 2) del Dictamen N° 5.390/354, de 4.11.1998, en el sentido antes anotado.

- 2) En cuanto a esta consulta, relativa a los requisitos que deben cumplir los dependientes designados o elegidos como representantes en el comité bipartito de capacitación, cabe hacer presente que el inciso 1° del artículo 17 de la citada Ley N° 19.518, dispone:

*"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación".*

De la norma precitada se infiere que la empresa está facultada para designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo, en este caso, al menos uno de ellos, tener la calidad de personal superior de la misma, agregan-

do la citada disposición legal que se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Al respecto, este Servicio, interpretando el verdadero sentido y alcance de la disposición en comento, concluyó, mediante Dictamen N° 1/1, de 4.01.99, que *"al referirse dicha norma a la designación de sus representantes en el comité bipartito por parte de la empresa, señala expresamente que "podrá" designar a sus representantes de entre su personal calificado, otorgándole, por ende, la facultad de optar entre la designación de uno o más miembros de su personal calificado, o bien, de otras personas de su confianza.*

*A mayor abundamiento, la citada norma dispone que se presumirá de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.*

*De este modo, tratándose de la designación de los representantes de la empresa en el comité bipartito de capacitación, el legislador ha otorgado la facultad al empleador de designarlos de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin perjuicio de estar facultado para designar a otras personas de su confianza, sin que necesariamente tengan la calidad de dependientes de la misma. Con todo, respecto de los primeros mencionados se ha establecido una presunción de derecho, cual es que todos ellos cuentan con las facultades suficientes para representar a la empresa en el referido comité.*

*La tesis sustentada en los párrafos precedentes tiene su fundamento, además,*

en la forma en que se encuentra redactada la norma contenida en el inciso primero del citado artículo 17, en contraposición con lo establecido en el inciso final de la misma disposición legal, que prescribe:

*"Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".*

*De este modo, la exigencia establecida en el precepto legal recién transcrito, se ha impuesto solamente respecto de los representantes de los trabajadores. Tratándose, en cambio, de los representantes de la empresa, a esta última se le ha otorgado, como ya se señalara, la facultad de designar a su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin que, por otra parte, exista impedimento legal alguno para designar a otras personas de su confianza, sin que estos últimos deban tener la calidad de dependientes de la empresa".*

En estas circunstancias, en conformidad a las disposiciones legales citadas y doctrina transcrita, el único requisito exigido por la ley respecto de los representantes de los trabajadores en el comité bipartito de capacitación se traduce en que éstos tengan la calidad de empleados de la respectiva empresa; en tanto que, tratándose de los representantes de la empresa en dicho comité, la ley otorga a ésta la facultad de designar a su personal calificado, debiendo, en tal caso, al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin perjuicio que no existe impedimento alguno para que pueda designar a otras personas de su confianza, sin que deban tener necesariamente la calidad de dependientes de la empresa.

De este modo, aplicando el razonamiento analógico enunciado en párrafos precedentes, no cabe sino colegir que tra-

tándose de dependientes que prestan servicios en la Universidad de Chile, para poder ser designados o elegidos representantes de los trabajadores en el referido comité, deberán tener la calidad de funcionarios de dicha entidad, en conformidad a las normas contempladas por el Estatuto Administrativo que los rige; en tanto que, en lo que concierne a los representantes de la aludida Universidad en dicho comité, debe necesariamente inferirse que la ley otorga a ésta la facultad de designar a su personal calificado, debiendo, en tal caso, al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, en conformidad al citado cuerpo legal aplicable a ése, sin perjuicio que no existe impedimento alguno para que la referida entidad pueda designar a otras personas de su confianza, sin que deban tener necesariamente la calidad de dependientes de la empresa.

- 3) En cuanto a la vigencia del mandato de los representantes en los comités bipartitos de capacitación, es preciso señalar que, este Servicio, mediante Dictamen N° 1.935/124, de 29.04.98, concluyó que las normas pertinentes de la ley en estudio no señalan plazo alguno al respecto, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, incapacidad, renuncia u otros.
- 4) En lo que atañe a esta consulta, cabe hacer presente que la ley en comento no ha establecido plazo alguno para efectuar la elección de los representantes de los trabajadores no sindicalizados, no obstante, la reiterada doctrina de este Servicio sobre la materia ha sostenido que lo dispuesto por el artículo 13 de la ley en estudio, antes transcrito y comentado, permite colegir que la intención del legislador ha sido la de imponer

dicha obligación a la empresa y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente por la constitución del comité, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, en conformidad a la citada ley y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna formalidad.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que la Ley N° 19.518 no exige plazo alguno para efectuar la elección de los representantes de los trabajadores no sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, debiendo ser la propia empresa, en este caso, la Universidad recurrente, la que inste, utilizando el medio que le parezca más idóneo, para requerir dicha participación.

- 5) En cuanto a esta consulta, que dice relación con la procedencia de que los afiliados a las asociaciones de funcionarios convengan designar a sus representantes sin que haya concurrido a dicho acuerdo una de dichas asociaciones y sin la firma del presidente de la Federación; y si en el evento que dichas asociaciones no cumplan con su obligación de designar a sus representantes resulta jurídicamente procedente convocar a una elección directa con la participación de todos los funcionarios, cabe hacer presente lo siguiente:

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 1.935/124, ya citado y Ordinario N° 1.972, de 26.06.2002 ha sostenido que la facultad de designar a los representantes de los trabajadores sindicalizados en el comité, otorgada por el citado inciso 2° letra a) del

artículo 17, no importa de manera alguna que dichos trabajadores puedan excluir de dicha designación a uno de los sindicatos constituidos en la empresa, aun cuando en su conjunto representen el porcentaje exigido por la citada norma legal.

En efecto, la posibilidad de excluir a una de las organizaciones sindicales constituidas en una empresa por la sola circunstancia de enterar el porcentaje de trabajadores sindicalizados exigido por la ley, con prescindencia de aquélla, no fue contemplada por la norma antes transcrita y comentada.

Confirma lo señalado precedentemente lo dispuesto por el citado inciso 2°, letra a) del artículo 17, cuando se refiere expresamente a que serán los trabajadores sindicalizados los que deberán designar a sus representantes en el aludido comité, incluyendo, de este modo, a todos aquellos dependientes afiliados a alguna de las organizaciones sindicales mencionadas en la misma disposición legal.

En concordancia con lo ya señalado, este Servicio, a través de Dictamen N° 1.935/124, de 29.04.98, sostuvo: *"Ahora bien, dada la consagración de la libertad sindical en la ley chilena, cabe señalar que es posible la existencia de más de un sindicato en la empresa o bien que los trabajadores se encuentren afiliados a una organización distinta de la que agrupa a trabajadores de una misma empresa."*

*En tal eventualidad, en línea de continuidad con el mandato legislativo, deben las organizaciones representativas de los trabajadores de la empresa, concordar en quiénes serán los representantes de los trabajadores sindicalizados. Si no hubiere acuerdo, se procederá entonces a la elección de los representantes de los trabajadores sindicalizados, haciéndose presente que en el caso de los*

sindicatos interempresa, sólo participarán los trabajadores de la respectiva empresa".

De lo antes expuesto y aplicando la doctrina expuesta a la situación planteada, no cabe sino concluir que, en la especie, la designación de los representantes de los dependientes afiliados a las asociaciones de funcionarios de que se trata, efectuada mediante el acuerdo de la mayoría de dichas asociaciones, con exclusión de una de éstas, no se ajusta a derecho, en tanto dicha designación no sea adoptada con el acuerdo de todas ellas, debiendo, si no existiere dicho acuerdo, procederse a la elección de los aludidos representantes.

En lo que concierne a la consulta acerca de la procedencia de que los afiliados a las asociaciones de funcionarios designen a sus representantes sin la firma del presidente de la federación respectiva, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, la concurrencia de la citada federación a dicho acuerdo se ajustaría a derecho, en tanto, dicha federación representa para tal efecto a las asociaciones constituidas en la empresa, las que, a su vez, han debido previamente consultar a sus afiliados.

Lo anterior, por cuanto, este Servicio ha sostenido que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 17, inciso 2º, letra a), ya citado, son los trabajadores sindicalizados los que deben designar a sus representantes, entendiéndose por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios, norma de la cual necesariamente debe inferirse que son los sindicatos señalados por ésta los entes representativos de dichos trabajadores sindicalizados, para los efectos de acordar la designación de sus representantes en el Comité Bipartito de Capacitación.

De esta forma, a la misma conclusión se

arriba si se aplica dicha norma, por la vía del razonamiento analógico, a la situación por la cual se consulta, resultando forzoso concluir que para los efectos de la designación de los representantes en el comité de los trabajadores afiliados, los entes representativos de estos últimos son las asociaciones de funcionarios que los agrupan y, por ende, la concurrencia de la citada federación a dicho acuerdo se ajustaría a derecho, en tanto, dicha organización representa para tal efecto a las asociaciones constituidas en la entidad recurrente, las que, a su vez, han debido previamente consultar a sus afiliados; no obstante, la concurrencia de la federación al acuerdo de que se trata, no resulta, en opinión de la suscrita, un requisito esencial para su consolidación, por las razones antes expuestas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, así como de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2º, letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma contemplada por la referida norma; en tanto que los dependientes de la referida Universidad que no se encuentren afiliados a alguna de las mencionadas asociaciones deberán elegir a los representantes de que se trata en conformidad a lo establecido por el inciso 4º, letra b) de la misma disposición legal.

Reconsidera la doctrina contenida en los puntos 1) y 2) del Dictamen N° 5.390/354,

- de 4.11.1998, en el sentido antes anotado.
- 2) Para poder ser designados o elegidos representantes de los trabajadores en el comité bipartito de capacitación, los dependientes de la Universidad de Chile deberán tener la calidad de funcionarios de dicha entidad, en conformidad a la Ley N° 18.834, de 1989, Estatuto Administrativo, que los rige; en tanto que, en lo que concierne a los representantes de la referida Universidad en dicho comité, la ley otorga a ésta la facultad de designar a su personal calificado, debiendo, en tal caso, al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, en conformidad al citado cuerpo legal aplicable a éste, sin que exista impedimento alguno para que la aludida entidad pueda designar a otras personas de su confianza, aun cuando no tengan la calidad de dependientes de la misma.
  - 3) La Ley N° 19.518 no establece plazo alguno para la vigencia del mandato de los representantes en los comités bipartitos de capacitación, entregando el legislador a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, incapacidad, renuncia u otros.
  - 4) La Ley N° 19.518 no exige plazo para efectuar la elección de los representan-

tes de los trabajadores no sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, debiendo ser la propia empresa, en este caso, la Universidad recurrente, la que inste, utilizando el medio que le parezca más idóneo, para requerir dicha participación.

- 5) La designación de los representantes de los dependientes afiliados a las asociaciones de funcionarios de que se trata, efectuada mediante el acuerdo de la mayoría de dichas asociaciones, con exclusión de una de éstas, no se ajusta a derecho, en tanto dicha designación no haya sido adoptada con el acuerdo de todas ellas, debiendo, si éste no se hubiere verificado, procederse a la elección de dichos representantes.

Para los efectos de la designación de los representantes en el comité de los trabajadores afiliados, los entes representativos de tales trabajadores son las asociaciones de funcionarios que los agrupan y, por ende, la concurrencia de la citada federación a dicho acuerdo se ajustaría a derecho, en tanto, esta organización representa para tal efecto a las asociaciones constituidas en la entidad recurrente, las que, a su vez, han debido previamente consultar a sus afiliados; no obstante, la concurrencia de la federación al acuerdo de que se trata, no resulta, en opinión de la suscrita, un requisito esencial para su consolidación, por las razones antes expuestas.

# CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circular

36, 26.05.03.

Dirección Regional Metropolitana

**Instruye, a partir de los requerimientos de la Resolución exenta N° 446 de 12.05.03, acerca de la tramitación de las denuncias por prácticas antisindicales, las desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga, sistematizando, al mismo tiempo, en esta única circular el contenido de las tres circulares regionales anteriores sobre esta materia**

Teniendo presente la necesidad de centralizar transitoriamente la fiscalización de las prácticas antisindicales y de los derechos colectivos, en consonancia con las motivaciones de la creación de la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales dependiente de la Sra. Directora del Trabajo a que se refiere la Resolución exenta N° 446 de 12.05.03, y cumpliendo con el mandato que la misma delega en esta D.R.T., se creó mediante la Resolución exenta N° 1.065 de 23.05.03 la Unidad Especial de Investigación de las Prácticas Antisindicales, dependiente de la Coordinación Jurídica y relacionada funcionalmente con la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical, correspondiéndole la fiscalización, a partir del 1° de junio de 2003, en forma exclusiva en esta Región, de todas las denuncias de prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga.

Asimismo, las nuevas directrices dispuestas por la superioridad suponen, a más de la creación de la Unidad referida en el párrafo anterior, una modificación de las instrucciones vigentes en el ámbito regional, tanto en el ámbito de procedimiento como de la difu-

sión a los usuarios de las medidas implementadas.

Por lo anterior, se instruye, a contar del 1° de junio de 2003, salvo los casos especiales en que se indica una fecha distinta, lo siguiente:

### **I. Recepción e ingreso de denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, así como reemplazos en la huelga**

Toda denuncia por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva, así como reemplazos en la huelga presentada en una Inspección Provincial o Comunal dependiente de esta Dirección Regional, deberá ingresarse a través del Formulario N° 37 de la Circular N° 88, en la *Unidad de Relaciones Laborales*, luego de haberse verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos de admisibilidad, tales como el que los hechos denunciados aparezcan corroborados por antecedentes documentales y/o por personas responsables determinadas y ubi-



cables (a este respecto, será imprescindible consignar un número de teléfono y domicilio del denunciante, así como el domicilio de aquellos trabajadores afectados con prácticas consistentes en separación ilegal de funciones, necesario para las citaciones que, en su momento, ordene el Juzgado del Trabajo con base a lo dispuesto en el artículo 292 incisos 6° y 7° del Código del Trabajo).

Se reitera la importancia del trámite de la recepción de las denuncias por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y de reemplazos en la huelga, debiendo prestarse especial atención a:

- a) La precisión de las conductas denunciadas, a señalarse en el Formulario 37 de la Circular N° 88, con el objeto de proporcionar la mayor cantidad de antecedentes necesarios para la posterior fiscalización; b) La información que debe proporcionarse al solicitante acerca del servicio de mediación que ofrece el Servicio en esta Región en el Centro de Conciliación y Mediación, como mecanismo alternativo de solución para los conflictos laborales colectivos, señalando, a efectos de ponderar los efectos de la denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, que, por tratarse de materias de orden público laboral, una vez presentada ante los Tribunales de Justicia, carece el Servicio de la facultad para desistirse de ella; c) La indicación de cuál es el procedimiento a aplicar en materia de investigación de prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y de reemplazos en la huelga. Además, y como necesaria información al usuario, deberá entregársela al denunciante el anexo de esta circular, que contiene la indicación de las unidades o teléfonos a los cuales dirigirse para recabar información.

Una vez recepcionada la denuncia, previo visto bueno del jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, deberá por este mismo ingresarse al SF2000, dando cuenta de toda la información necesaria para proceder a la investigación de los hechos denunciados.

## II. Remisión de las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva

- a) En el caso que la denuncia en una *separación ilegal de un trabajador con fuero sindical* (artículos 221, 224, 229, 238 y 309 del Código del Trabajo), o en *prácticas desleales en la negociación colectiva, incluyendo en éstas los reemplazos en la huelga*, deberá remitirse a más tardar *dentro del día hábil siguiente a su ingreso en la Inspección*, a la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical de esta D.R.T., la denuncia junto a los antecedentes que acrediten el fuero respectivo y aquellos fundantes de las prácticas desleales en la negociación colectiva, incluyendo en éstas los reemplazos en la huelga.
- b) En el caso que la denuncia consista en *prácticas antisindicales*, tales como la obstaculización de la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores, presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, ofrecimiento o concesión de beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimar la formación de un sindicato, ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado, discriminación entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales, discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar

la afiliación o desafiliación sindical, así como cualquiera otra conducta que atente contra la libertad sindical, deberá remitirse a la Unidad indicada en la letra anterior, a más tardar *dentro de dos días hábiles*, junto a los antecedentes acompañados por el denunciante, así como toda la información o documentación pertinente que conste en la Inspección (entre ella, necesariamente, deberá indicarse, con documentación de respaldo, el estado general de las relaciones laborales en la empresa, la habitualidad de las conductas denunciadas, la solicitud previa de buenos oficios o de mediación y demás información que deba constar en la carpeta del empleador respectivo conforme la Circular N° 88, la existencia de reclamos administrativos tratándose de trabajadores afectados por despidos antisindicales, etc.);

- c) En el caso de denuncias consistentes en el despido de trabajadores sin fuero (artículos 294 y 215 del Código del Trabajo), deberá informarse a los denunciantes los derechos que les asisten a los trabajadores afectados por el o los despidos, esto es, la acción que la ley les concede para, conforme lo dispone el artículo 294 del Código del Trabajo, con relación al artículo 215 del mismo cuerpo legal, demandar la nulidad del despido, por razón de la antisindicalidad implícita en el mismo. Lo anterior, no obsta a que las circunstancias que rodearon al despido se tengan en consideración como antecedente de relevancia en la configuración de conductas antisindicales referidas en la letra anterior.

### III. Responsabilidad de comunicación oportuna de nuevos antecedentes

Será responsabilidad de los Jefes de Oficina el arbitrar las medidas que permitan

hacer llegar a la Unidad de Investigación de Prácticas Antisindicales y desleales en la negociación colectiva todo antecedente relacionado con denuncias ya remitidas, de que se hubiere tomado conocimiento con posterioridad a tal remisión, tales como renuncias ratificadas ante ministro de fe de afectados con "separaciones ilegales", cambio de la individualización de los denunciados, desistimientos, etc.

### IV. Fiscalización de las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva

Una vez recepcionada la denuncia en la Unidad de Defensa de la Libertad sindical, será de inmediato derivada a la Unidad de Investigación de las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, la que asignará la investigación a más tardar dentro del día siguiente a su recepción en la Unidad, tratándose de separaciones ilegales de trabajadores con fuero y de reemplazos ilegales en la huelga. Tratándose de las restantes conductas denunciadas, la asignación se hará dentro de los cinco días hábiles siguientes a su ingreso en la Unidad, en ambos casos, con las directrices pertinentes que la naturaleza de la denuncia aconseje.

*La investigación deberá ser preparada por el (la) fiscalizador (a) en conjunto con el abogado encargado de la Unidad de Investigación de Prácticas Antisindicales y desleales en la negociación colectiva, a objeto de establecer o determinar las materias que se deberán investigar y la estrategia para obtener la información requerida.*

La finalidad de la investigación será la elaboración de un informe de fiscalización que dé cuenta pormenorizada de los hechos constatados, con el objeto de servir de base para la eventual denuncia por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva reemplazos en la huelga.

Lo anterior no obsta a que, para el caso que los hechos denunciados digan relación con separaciones ilegales de trabajadores aforados o reemplazos ilegales de trabajadores en huelga, el fiscalizador respectivo curse las correspondientes multas administrativas en base a las instrucciones generales dispuestas en la Circular N° 88 de 5.07.01 del Departamento de Fiscalización.

Tratándose de otros hechos, distintos a la separación ilegal de trabajadores aforados y de reemplazos ilegales de trabajadores en huelga, pero que la normativa legal vigente establezca la posibilidad de sancionar con una multa (a modo ejemplar, el no descontar el 75% de la cuota sindical ordinaria de las remuneraciones de los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo descrito en el artículo 346 del Código del Trabajo), el fiscalizador, para el caso que la conducta a sancionar, lejos de ser aislada, se inserte en un cúmulo de conductas del antisindicales (por ejemplo, que la omisión del descuento a que se aludió en el ejemplo, sea una más de los hostigamientos de que ha sido objeto una organización sindical en un período determinado), deberá notificar al fiscalizado el acta de constatación de hechos (a objeto de dejar a cubierto la posibilidad de multar por carta certificada si un análisis posterior de los hechos constatados aconsejen limitarse a esta sanción como instrumento de protección de la libertad sindical), e incluir la descripción de los mismos, junto a su conexión con los demás que configuren una conducta antisindical que requiera una denuncia y sanción mayor ante los tribunales laborales.

El informe de fiscalización deberá contener una:

- Descripción de las figuras denunciadas. Resumen de la finalidad de la fiscalización.

- Indicación que la metodología utilizada corresponde a un proceso regulado y sistematizado administrativamente.
- Una referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa, con un desarrollo histórico si éste presenta variaciones significativas que hayan podido detectarse. Debe incluirse el contexto inmediato en que se habrían producido los hechos investigados y la denuncia de los mismos.
- Un análisis de cada uno de los hechos denunciados como eventuales prácticas antisindicales, señalando expresamente si pudo constatarse, total o parcialmente, en forma más cierta o menos precisa según corresponda, *la efectividad de los mismos*, omitiendo una omisión final en el sentido de si algunos de los hechos constatados constituirían una o varias de las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva que establece nuestro ordenamiento jurídico.

#### V. Casos o situaciones conflictivas

En caso que se hayan denunciado hechos antisindicales cuyas características presentan especiales complejidades, v. gr. referido a la dificultad en la identificación de la legitimación pasiva, de la reprochabilidad de las conductas denunciadas, etc., deberá ponerse en conocimiento, en el caso que ello ocurra al momento de la recepción de las denuncias en la Inspección respectiva, de la Coordinación Jurídica. En el caso que ello ocurra, luego de remitida a esta D.R.T. la denuncia administrativa, será la Coordinación Jurídica la encargada de ponerla en conocimiento por la vía más expedita, de la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, creada mediante Resolución exenta N° 446 de

12 de mayo de 2003. Lo anterior, a objeto de aplicar un criterio homogéneo sobre la o las materias que han planteado la dificultad.

#### VI. Caso de constatación de una o más prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva. Elaboración de la denuncia judicial

Evacuado que sea el informe y visado por el (la) Jefe (a) de la Unidad Especial de Fiscalización de las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, se entregará al Jefe (a) de la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical, a efectos que se proceda a la elaboración de la denuncia judicial respectiva y la remisión, cuando corresponda, a la superioridad del Servicio para la visación de la misma.

Una vez visada definitivamente la denuncia judicial, ésta deberá seguir el siguiente camino:

- Si se trata de una denuncia cuya tramitación corresponda realizar en la jurisdicción correspondiente a las Inspecciones del Trabajo (oficinas) de Maipo, Cordillera, Buin, Melipilla y Talagante, deberá remitirse a las respectivas Inspecciones el original de la denuncia para la firma del Inspec-

tor Provincial o Comunal y su entrega inmediata al abogado Jefe de la Unidad Jurídica de la Oficina respectiva, para su tramitación judicial.

- Si se trata de una denuncia cuya tramitación corresponda a los Tribunales del Trabajo de Santiago o San Miguel, deberá remitirse desde la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical vía correo electrónico el archivo que contenga la denuncia judicial por prácticas antisindicales, las desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga, debiendo a más tardar dentro del día hábil siguiente, remitirla a la referida Unidad, debidamente firmada.

#### VII. Registro de información que deberá mantenerse en las Unidades de Relaciones Laborales

Las Unidades de Relaciones Laborales deberán llevar un registro de todas las denuncias administrativas que se hubieren presentado ante ellas, incluyendo aquellas que no se hubieren admitido a tramitación por infundadas o porque se prefirió una alternativa diversa de solución de conflicto.

El formato de tal registro será el siguiente:

Nombre del denunciado	Denunciante (s)	Fecha de ingreso de la denuncia y de remisión a D.R.T.	Tipo de comisión			Número de trabajadores involucrados
			P.D.L.	Separación ilegal de trabajador aforado	Despido trabajador no aforado	

Este registro deberá remitirse por dichas Unidades a la Coordinación de Relaciones Laborales los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes, mediante correo electrónico.

### VIII. Instrucción relativa a las comisiones derivadas de denuncias anteriores al 1° de junio de 2003

Respecto de las denuncias por prácticas antisindicales, las desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga que se hubieren presentado en cualquiera de las Inspecciones Provinciales o Comunales dependientes de esta DRT, con anterioridad al 1° de junio de 2003, deberán aplicarse para su tramitación en la Inspección respectiva y posterior remisión de los informes que den cuenta de la constatación de uno o más hechos denunciados a esta D.R.T., en conformidad a las instrucciones vigentes al momento de su denuncia.

### IX. Entrega de información a los denunciantes

En caso que los hechos denunciados no hayan sido constatados por el fiscalizador y, en consecuencia, no sean denunciados judicialmente, se comunicará tal circunstancia al (los) denunciante (s) (trabajadores afectados o directores sindicales, según corresponda) por medio de carta certificada remitida, desde esta D.R.T., al domicilio que figure en la respectiva denuncia. Copia de dicha comunicación será remitida a la Inspección de origen de la denuncia.

La presente circular deberá ser dada a conocer bajo firma a todos los funcionarios de las Unidades que participen en cualquiera de las etapas de la tramitación de las denuncias por prácticas antisindicales.

### Anexo Circular

#### Informativo para denunciantes de prácticas antisindicales, desleales en la Negociación Colectiva y de reemplazos ilegales durante la huelga

##### *Recepción de denuncias por prácticas antisindicales*

- 1) La recepción y examen de admisibilidad de las denuncias por prácticas antisindicales le corresponde a la *Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo* que corresponda al lugar donde han ocurrido los hechos denunciados.

##### *Fiscalización de las denuncias por prácticas antisindicales*

- 2) La fiscalización de las prácticas antisindicales, la elaboración del informe donde se establezca la constatación o no de los hechos denunciados le corresponde, tratándose de denuncias presentadas a partir del 1° de junio de 2003, a la *Unidad Especial de Investigación de Prácticas Antisindicales y Desleales en la Negociación Colectiva*.

##### *Lugar dónde debe solicitarse información sobre el estado de la denuncia por prácticas antisindicales*

- 3) Por lo señalado en los numerales anteriores, cualquier información o consulta que se pretenda formular respecto del estado de tramitación de la denuncia con los resultados de ésta, deberá ser solicitada al teléfono 7317272 o al 7317186;

##### *Consultas en casos en que se ha presentado denuncia judicial por las prácticas antisindicales*

- 4) Una vez presentada la denuncia judicial por práctica antisindical, el estado de avance de la denuncia podrá

solicitarlo a los mismos teléfonos señalados en el número anterior;

*Citación por el abogado que tramita la denuncia judicial por prácticas antisindicales*

- 5) Únicamente para el caso que el mérito de la tramitación judicial lo requiera, se citará a los denunciados (sindicatos), para su entrevista con el abogado tramitador, la que, en todo caso, se llevará a efecto sólo entre las 15:00 y las 17:00 horas de lunes a viernes, para no interferir en la tramitación judicial de las denuncias, ni en la revisión de nuevas denuncias.

- 6) Para el caso que, durante la tramitación de una denuncia por prácticas antisindicales, los dirigentes sindicales denunciados consulten sobre hechos vinculados a la (s) materia (s) denunciada (s) en la Unidad de Asistencia Técnica y Atención a Usuarios ubicada en la misma Dirección Regional (Moneda 723 4º piso, Santiago), se solicita se sirva hacer presente al funcionario respectivo encargado de dar tal respuesta el hecho de haber presentado la denuncia, en atención a lo señalado en los numerales precedentes.

## 2.- ORDEN DE SERVICIO

4 (extracto), 13.06.03.

Depto. Administrativo

Imparte instrucciones sobre operaciones menores.

## 3.- Resoluciones

446 (exenta), 12.05.03.

Dirección

Crea la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales dependiente de la Directora del Trabajo.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases de la Administración del Estado.
- 2) Lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

- 3) Lo dispuesto en los artículos 5º, letras f) y k) y 11 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

- 1) Que, es deber de la Directora del Trabajo como Jefe Superior de la Institución con-

trolar y coordinar las actividades del Servicio, dentro de las cuales se cuentan las tareas de protección y promoción de la Libertad Sindical y los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

- 2) Que, la Dirección del Trabajo tiene por misión el contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento de las normas laborales, promoviendo la capacidad de las partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores sociales, favoreciendo de este modo el desarrollo del país.
- 3) Que, la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 (Reforma Laboral), en el marco de la suscripción de los Convenios N°s. 87 y 98, y la Declaración sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, ha supuesto importantes y trascendentes cambios en el ordenamiento jurídico laboral en relación a la sindicación, autonomía sindical, negociación colectiva y tutela de la libertad sindical y a potenciar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, dando cuerpo en definitiva a la idea de ciudadanía laboral.
- 4) Que, los cambios operados han exigido de la Dirección del Trabajo un proceso de reelaboración y redefinición de sus roles en relación a la temática de la Libertad Sindical y los Derechos Fundamentales.
- 5) Que, junto con la redefinición del rol de la administración, resulta necesario dotar a la actuación administrativa cotidiana, en lo relacionado a la Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, de mayores grados de coherencia y eficacia, de forma tal de brindar respuestas adecuadas y oportunas a las problemáticas y requerimientos a los que se ve enfrentado el Servicio.
- 6) Que, en razón de lo señalado precedentemente, se hace necesario centralizar

transitoriamente la coordinación de las definiciones de actuaciones administrativas (pronunciamientos jurídicos, circulares e instrucciones para la actuación funcionaria, así como la fiscalización de las prácticas antisindicales y de los derechos colectivos) y políticas institucionales en materia de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, con el fin de analizar su pertinencia, sus necesidades de revisión y las modificaciones que sean necesarias.

Resuelvo:

Créase, a contar del 1° de mayo de 2003, la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.

Esta Coordinación dependerá jerárquicamente de la Directora del Trabajo, asignándose la función de Coordinador, mientras sea necesario, a un profesional abogado dependiente de la misma Directora del Trabajo.

Asimismo, la Coordinación contará con profesional abogado que ejercerá como Secretario Ejecutivo, el que tendrá a su cargo el registro y sistematización de los casos tratados y levantar actas de las reuniones.

Serán funciones de la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales:

- 1) Efectuar la coordinación a nivel nacional de las políticas institucionales relativas a Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.
- 2) Apoyar y fortalecer el quehacer de los distintos niveles operativos relacionados con área de competencia de la Coordinación.
- 3) Consolidar, sistematizar y analizar periódicamente la información estadística a nivel nacional relativa a las materias de su incumbencia.

- 4) Coordinar la realización de informes en derecho, estudios o investigaciones, internas o externas, sobre la problemática de la Libertad Sindical y los Derechos Fundamentales.
- 5) Asesorar a la Oficina de Comunicaciones y Difusión en el diseño e implementación de las políticas comunicacionales concernientes al ámbito de sus competencias.
- 6) Canalizar, de manera centralizada y en forma directa y oportuna, la información de los casos o situaciones conflictivas en materia de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, que se sometan a su conocimiento por los Departamentos operativos o por las autoridades superiores del Servicio, a fin de unificar, homogeneizar y direccionar los criterios de respuesta inmediata y su seguimiento.

Para estos efectos, la Coordinación articulará un Equipo de Trabajo permanente, constituido por: un representante de los Departamentos de RR.LL., Jurídico, Fiscalización y por los Coordinadores Jurídico y de Relaciones Laborales de la Región Metropolitana, el que tendrá por misión orientar al análisis y evaluación periódica de los casos y situaciones de conflictos generados y las falencias que se observen en la actuación administrativa, con miras a proponer a la Directora del Trabajo las líneas de acción más inmediatas en el quehacer institucional. El desarrollo de esta función comprenderá, especialmente, el examen de las denuncias por prácticas antisindicales y de sus formas de tratamiento, en particular de aquéllas desestimadas administrativa o judicialmente.

Del mismo modo, la Coordinación deberá preparar informes periódicos dirigidos a la Directora del Trabajo

sobre los casos tratados, su resolución y seguimiento.

Se establecerá un canal directo (fono único y correo electrónico) para consultas desde regiones y oficinas relativas a casos de Libertad Sindical, el que estará radicado en la Unidad Jurídica del Departamento de Relaciones Laborales, para absolver aquellas consultas con cierto grado de complejidad y con el objetivo de uniformar las respuestas inmediatas y detectar aquellas que deban ser analizadas por la Coordinación. En lo referido a Derechos Fundamentales las consultas se formularán directamente a la Coordinación.

- 7) Elaborar un catastro de los casos o situaciones conflictivas frente a los cuales las Direcciones Regionales o las Inspecciones deban consultar al nivel central, de conformidad a lo dispuesto precedentemente.
- 8) Elaborar, con el Equipo de Trabajo permanente, propuestas de políticas institucionales (prevención, promoción y protección) e instrumentos administrativos (procedimientos, doctrina y estrategias judiciales), que permitan a los distintos estamentos del Servicio contar, en el mediano y largo plazo, con criterios claros, definidos, integradores y omnicomprensivos, que orienten de mejor manera la definición y focalización de los planes estratégicos de la Institución en el ámbito de la Libertad Sindical y los Derechos Fundamentales.
- 9) Someter las propuestas referidas en el número precedente a la instancia de Jefatura de los Departamentos operativos, integrada, además, por el Director Regional Metropolitano, el Subdirector y la Directora del Servicio, para su análisis y resolución.



Por último, y con el objetivo de alcanzar adecuadamente los fines explicitados anteriormente, se creará una Unidad Especial de Investigación en la Región Metropolitana, dependiente de la Coordinación Jurídica y relacionada funcionalmente con la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical de dicha Coordinación, la que tendrá por labor fiscalizar en forma exclusiva, en la región, todas las denuncias de prácticas antisindicales y las desleales en la negociación colectiva, así como los

reemplazos en la huelga. En el resto del país, se continuará con su tratamiento en la forma que ha venido operando hasta la fecha.

Para estos efectos, delégase en el Director Regional Metropolitano la creación de la Unidad Especial de Fiscalización a que se ha hecho referencia precedentemente.

Anótese y comuníquese.

**1.065 (exenta), 23.05.03.**

**Dirección Regional Metropolitana**

**Dispone creación de la Unidad Especial de Investigación de Prácticas Antisindicales y Desleales en la Negociación Colectiva.**

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º, letras f), k) y 45, del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

La Resolución N° 101, de 1985, de este Servicio, que delega facultades en los Directores Regionales del Trabajo.

La Resolución N° 55, del 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520, de la Contraloría General de la República, publicado en el Diario Oficial de fecha 15 de noviembre de 1996.

La Resolución exenta N° 709 de 9 de julio de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo.

La Resolución exenta N° 286, de 10 de septiembre de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo.

La Resolución exenta N° 446, de 12 de mayo de 2003, de la Sra. Directora del Trabajo.

Considerando:

Necesidades del servicio a efectos de contar con una Unidad especializada en la investigación de las denuncias por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga.

Resuelvo:

Créase, a contar del 26 de mayo de 2003, la Unidad Especial de Investigación de las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, dependiente de la Coordinación Jurídica Regional a través de la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical, compuesta por un (a) abogado (a) Jefe y un grupo de fiscalizadores don dedicación exclusivamente a investigar las denuncias por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga que se presenten a contar del 1º de junio de 2003, con jurisdicción en toda la Región Metropolitana.

Serán funciones de la Unidad Especial de Investigación recién creada, las siguientes:

1. Investigar las denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga, remitidas desde las Inspecciones Provinciales y Comunales dependientes de esta D.R.T.

En el cumplimiento de tal labor podrán requerir los fiscalizadores de esta Unidad, así como su Jefe, de parte de los funcionarios de las Inspecciones de esta Región (en particular los jefes de las Unidades de Fiscalización y Relaciones Laborales), todo el apoyo, particularmente documental e informativo, necesario para la calidad de la investigación.

2. Entregar o remitir a la Jefatura de la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical el Informe de Fiscalización que dé cuenta del resultado de la investigación por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y reemplazos en la huelga, en caso que se hubiere constatado la efectividad de uno o más hechos que revistan los caracteres de prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva o reemplazos ilegales en la huelga, a efectos que se presente la denuncia judicial respectiva.
3. Dar cuenta a la Jefatura de la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical y al encargado de la Coordinación Jurídica del fundamento para la desestimación de las denuncias cuando la investigación de las mismas no arroje la constatación de he-

cho alguno que permita la denuncia judicial de las conductas denunciadas. Lo anterior, a objeto que tal información sea remitida oportunamente a la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, creada por la Resolución exenta N° 446 de 12.05.03.

4. Dar cuenta a la Jefatura de la Unidad de Defensa de la Libertad Sindical y al encargado de la Coordinación Jurídica de toda dificultad percibida, previamente o con posterioridad a la investigación de denuncias por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y reemplazos en la huelga, derivada de la razonable ponderación de los hechos denunciados con las normas protectoras de la libertad sindical a aplicar o del conocimiento de hechos posteriores a la denuncia que alteren sustancialmente los efectos de ésta.
5. Dar a conocer a los denunciantes de prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y reemplazos en la huelga el resultado de la investigación.
6. Mantener un contacto directo con los jefes de las Unidades de Relaciones Laborales, para efectos de uniformidad de criterios en materia de recepción de las denuncias por prácticas antisindicales, desleales en la negociación colectiva y reemplazos en huelga.

Anótese y comuníquese.

**574 (exenta), 30.05.03.****Dirección****Designa a funcionarios que indica para integrar la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.**

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 5º, letras f) y k), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2) La Resolución exenta N° 446 de 12.05.03, que crea la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.
- 3) La Resolución N° 55, de 24 de enero de 1992, de la Contraloría General de la República y sus modificaciones, cuyo texto refundido y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 de 1996, de dicho organismo de control.

Considerando:

- 1) Que, por resolución indicada en los Vistos se creó a contar del 1º de mayo de 2003 la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.
- 2) La necesidad de asignar las funciones correspondientes al Coordinador, Secretario Ejecutivo y miembros del Equipo de Trabajo Permanente.

Resuelvo.

Asígnanse las funciones que se señalan en la Resolución N° 446, del 2003, a los funcionarios que integrarán la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales, que a continuación se indican:

- 1) Don Christian Melis Valencia, abogado, grado 6, dependiente del Departamento Jurídico, quien ejercerá la función de Coordinador.

- 2) Doña Orietta Fuenzalida Reyes, abogado, grado 10, dependiente del Departamento Relaciones Laborales, quien hará las veces de Secretaria Ejecutiva.
- 3) Actuarán como representantes de los Departamentos en la conformación del Equipo de Trabajo permanente.
  - 3.1. Doña Sara Olate Gutiérrez, abogado, grado 5, dependiente del Departamento Jurídico.
  - 3.2. Doña Soledad Neveu Muñoz, abogado, grado 8 y doña Luz Mariela Venegas Carrillo, profesional, grado 9, ambas dependientes del Departamento de Relaciones Laborales.
  - 3.3. Don Jorge Arriagada Hadi, profesional, grado 7, dependiente del Departamento de Fiscalización.
- 4) Integrarán, además, el Equipo de Trabajo señalado precedentemente doña Mónica Vergara del Río, abogado, grado 6, dependiente del Departamento de Estudios; don Christian Alvis Riffo, abogado, grado 8, dependiente de la Subdirección; el Coordinador Jurídico de la Región Metropolitana don Cesar Toledo Corsi, abogado, grado 7 y, doña María Consuelo Zanzo García, abogado, grado 10, Jefa de la Unidad de Investigación de Prácticas Antisindicales, Región Metropolitana.

Anótese y comuníquese.

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**FIS-835, 10.02.**

**No resulta legalmente procedente que técnicos extranjeros acogidos a la exención de cotización que establece la Ley N° 18.156, efectúen ahorro previsional voluntario o pacten depósitos convenidos.**

**Concordancias:** Oficio Ordinario N° 15.046, de fecha 3 de octubre de 2002, de esta Superintendencia.

Se ha consultado a esta Superintendencia si un trabajador extranjero que optó por seguir cotizando en su país de origen, puede efectuar en Chile cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos en una Administradora de Fondos de Pensiones.

Sobre el particular, cabe manifestar que si un trabajador técnico extranjero hace uso del derecho que le otorga tanto a él como a su empleador la Ley N° 18.156, para no enterar cotizaciones en instituciones de previsión chilenas cuando se cumplen los requisitos establecidos al efecto –con excepción de las establecidas en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales– se

concluye que ambas partes quedan exentas de efectuar cotizaciones de cualquier naturaleza, esto es, sean ellas voluntarias o se trate de depósitos convenidos, pues ese es precisamente el principio rector del citado cuerpo legal.

Por otra parte, y sin perjuicio de la facultad que asiste al afiliado de efectuar el giro de las cotizaciones voluntarias o de retirar como excedente de libre disposición los depósitos convenidos, con independencia de sus implicancias tributarias, se debe tener en cuenta que el objeto de esta forma de ahorro previsional es mejorar el monto de las pensiones o permitir su anticipo, supuestos que no se cumplirán en el caso de un trabajador técnico extranjero que por no enterar cotizaciones obligatorias en nuestro país, no accederá a dicho beneficio previsional.

**FIS-887, 11.02.****Improcedencia de cotizar como independiente en situación que indica.**

Se ha solicitado un pronunciamiento relativo a la obligación de cotizar para la salud como trabajador independiente. El recurrente agrega que vive en Estados Unidos desde el año 1988, y que encontrándose radicado en ese país, cotizó como independiente, sin enterar la cotización de salud, hecho que fue reparado por la A.F.P. a la cual se encuentra afiliado, no aceptando ésta los pagos posteriores.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 89 del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que "Toda persona natural que, sin estar subordinada a un empleador, ejerza una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema que establece esta ley".

Ahora bien, aun cuando dicha norma no exige expresamente que la actividad se desarrolle dentro del país, los chilenos que se encuentren radicados en el extranjero, no pueden efectuar cotizaciones obligatorias en calidad de independientes. Esto, debido a que para los efectos de la legislación laboral y previsional chilena, al no desarrollar una actividad en el país, no detentan la condición de trabajadores independientes, supuesto en el que descansa esta normativa, pues la legislación previsional chilena considerada como una consecuencia y complemento de la normativa laboral, sólo rige actos y contratos celebrados en el país.

Por otra parte, el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, no tiene contemplado en su normativa, la figura del imponente voluntario, que permitiría efectuar cotizaciones en el Sistema a un afiliado que se radique en el extranjero por un lapso de tiempo, como ocurriría en el presente caso.

Precisado lo anterior, y tratándose específicamente, de trabajadores independientes, cabe señalar que el artículo 92 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que están afectos a una cotización de un 7% destinado a financiar las prestaciones de salud, la que será recaudada por la Administradora y enterada en el Fondo Nacional de Salud, sin perjuicio que puedan aportar dicha cotización, o una superior, a alguna Institución de Salud Previsional.

Por otra parte, el inciso primero del artículo 21 del citado D.L. N° 3.500, establece que cada trabajador puede efectuar, además, voluntariamente, en la A.F.P. a que se encuentre afiliado, depósitos que no tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Además, en el inciso quinto del referido artículo 21, se indica que "Los afiliados independientes podrán otorgar mandato facultando a la Administradora a que están incorporados para traspasar mensualmente fondos de su cuenta de ahorro voluntario a su cuenta de capacitación individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes, y para retirar de aquélla los fondos necesarios para enterar las demás cotizaciones previsionales en las instituciones que corresponda, en relación a la renta y por el período que señalen. La Administradora deberá aceptar el mandato, siempre que existan fondos suficientes en la cuenta de ahorro voluntario como para cumplirlo".

Ahora bien, de las normas antes expuestas, se concluye que no es posible eximir a los trabajadores independientes de enterar su aporte para salud, más aún, al tener presente que el mandato que éstos pueden otorgar a la

A.F.P. para traspasar mensualmente fondos de su cuenta de ahorro voluntario a la cuenta de capitalización individual, tiene por objeto cubrir las cotizaciones previsionales corres-

pondientes al financiamiento de las pensiones y las prestaciones de salud, sin que sea posible admitir una elección del afiliado por una u otra.

### **FIS-899, 11.02.**

#### **Plazo en el cual el empleador debe mantener documentación de respaldo, que acredite el cumplimiento de obligaciones previsionales.**

Se ha consultado a esta Superintendencia acerca de las disposiciones legales que obligan al empleador a mantener las planillas de pago de imposiciones de sus trabajadores.

Al respecto, cabe informar que no existe en el D.L. N° 3.500, de 1980, que establece el Nuevo Sistema de Pensiones, que se refiera al lapso de tiempo que el empleador debe mantener la documentación respaldatoria de los pagos previsionales que haya efectuado respecto de sus trabajadores. No obstante, corresponde al empleador acreditar el cumplimiento de sus obligaciones previsionales, pues el artículo 19 del D.L. N° 3.500, establece como obligación del empleador, declarar y pagar las respectivas cotizaciones.

De acuerdo a lo antes expresado, en caso de litigio con algún trabajador, y en el que se discutiera el pago de las obligaciones previsionales por parte del empleador, deberá éste, de acuerdo a las normas generales en materia probatoria, y a las disposiciones contenidas en el Título III del D.L. N° 3.500, acreditar el pago de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores en las respectivas Administradoras.

Por lo tanto, y teniendo en consideración que la prescripción que extingue las acciones para el cobro de cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses, es de cinco años, contado desde el término de los respectivos servicios, es necesario, entonces, que

tal documentación sea mantenida, a lo menos, por tal período de tiempo, a efectos de acreditar su cumplimiento en caso de discrepancias al respecto.

Además, resulta importante tener presente lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, que obliga al empleador, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales de los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de alguna de las causales del artículo 160, o por la causal del inciso primero del artículo 161, todos del Código del Trabajo, a informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Ello, debido a que si el empleador no ha efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Es decir, para los efectos de poner término a un contrato de trabajo, es necesario adjuntar los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales del respectivo trabajador, los que están compuestos, principalmente, por las respectivas planillas de pago de cotizaciones, lo que hace necesario mantenerlas como documento de respaldo, al menos, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo con el respectivo trabajador y en tanto ellas no se encuentren prescritas.

Finalmente, se informa que esta Superintendencia no ha dictado instrucciones de carácter general en la materia, puesto que tal regulación recae en el ámbito de competencia de la Dirección del Trabajo, por ser el Organismo encargado de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones emanadas del Código

del Trabajo, como así también, por ser el Organismo encargado de la fiscalización del cumplimiento de la obligación de pago de cotizaciones previsionales por parte de los empleadores, en conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500.

### **FIS-903, 11.02.**

#### **Entero de cotizaciones respecto de trabajadora en situación que indica.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las cotizaciones que deben enterarse a favor de una persona contratada para desempeñarse como trabajadora de casa particular.

Lo anterior, por cuanto se despidió a la trabajadora estando embarazada, al comprobar el robo de especies y dinero cometido por ella, encontrándose actualmente declarada reo en el juicio criminal seguido en su contra. Paralelamente, se solicitó ante el Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago el desafuero de la trabajadora para proceder a su despido, resolviéndose en autos sólo con fecha 17 de septiembre de 2002, "la separación provisoria e inmediata de sus funciones, sin goce de sueldo". Agrega la recurrente que ha realizado el pago de las correspondientes cotizaciones de acuerdo a la remuneración pactada hasta septiembre de este año, no obstante que la trabajadora no se ha presentado a trabajar ni ha acompañado las licencias maternales.

Sobre el particular, cabe señalar que, considerando por una parte lo dispuesto en el artículo 7° de la Constitución Política de la República y, por la otra, que la consulta que se ha efectuado versa sobre un asunto litigioso, sometido al conocimiento de los Tribunales Ordinarios de Justicia, esta Superintendencia se ve impedida de emitir un pronunciamiento acerca de la procedencia del entero

de las cotizaciones de la trabajadora, así como también la fecha hasta la cual han debido ellas pagarse.

En efecto, cabe tener presente que el citado artículo 7° de la Constitución prescribe que los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la Ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley establece.

A mayor abundamiento, el artículo 2° del D.F.L. N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, prescribe que los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo

abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.

De acuerdo a lo expuesto y encontrándose actualmente sometida al conocimiento del Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, la situación laboral de la trabajadora con su consecuencia previsional, corresponde a este Tribunal pronunciarse acerca de la procedencia del entero de cotizaciones y aportes de

indemnización que se han efectuado, no obstante no haber prestado servicios la trabajadora ni haber acompañado las licencias maternales que le daban derecho al descanso correspondiente.

Por lo anterior, y en el evento que este Tribunal determine la improcedencia de dicho pago, será menester que instruya a la A.F.P., mediante Oficio, la devolución de las sumas pagadas por estos conceptos.

### **FIS-912, 11.02.**

#### **Entero de aportes de indemnización para trabajadora de casa particular.**

Se ha consultado a esta Superintendencia si es legalmente procedente pagar en forma directa a una trabajadora de casa particular, la suma que le correspondería percibir por concepto de indemnización por término de la relación laboral.

Se señala que la trabajadora tiene contrato vigente desde el año 1995 y se encuentra adscrita al antiguo sistema previsional, por medio del cual pretende pensionarse. No obstante, el empleador, por desconocimiento, no enteró el aporte del 4,11% para el financiamiento de la indemnización en ninguna Administradora de Fondos de Pensiones.

Agrega que el empleador desea regularizar la situación, proponiéndole la propia trabajadora, recibir el pago directo de estas sumas, suscribiendo ante el Notario el respectivo finiquito por el cual declarará que nada se le adeuda por este concepto.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que el inciso cuarto del artículo 163 del Código del Trabajo dispone que en caso de terminación del contrato, los trabajadores de casa particular tendrán derecho,

cualquiera sea la causa que origine esa terminación, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible.

Agrega que el monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Por su parte, la letra c) del artículo 164 del mismo Código, dispone que los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro y se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Esta última disposición legal establece, en lo que aquí interesa, que las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador (dentro de los diez días siguientes al mes en que se devengaron las remuneraciones), se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumo.



midor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Además, para cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional, a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 18.010, aumentando en un veinte por ciento. Ello, sin perjuicio de tener que aplicar eventualmente, la regla establecida en el inciso décimo del citado artículo 19 del citado D.L. N° 3.500, que contempla otras variables en la fiscalización del interés penal.

De las normas expuestas se concluye que el legislador ha establecido mecanismos de protección para el trabajador en el caso

que sus cotizaciones no sean oportunamente enteradas, de manera tal que en el caso en consulta, no se entiende cumplida la obligación del empleador de financiar la indemnización de que se trata, por el solo hecho de pagar la suma nominal que ésta representa, sino que debe recibir la aplicación de los recargos a que se ha hecho alusión.

Por tal razón, resulta necesario que la trabajadora por la cual se consulta efectúe la apertura de su cuenta de indemnización de trabajador de casa particular en la A.F.P. de su elección y que su empleador entere en ella los respectivos aportes del 4,11% de la remuneración imponible que le pagara mensualmente, para su financiamiento, con los recargos que habrá de calcular la Administradora. Una vez hecho lo anterior, y con el respectivo finiquito, la trabajadora podrá efectuar el giro de las sumas correspondientes.

### **FIS-932, 11.02.**

#### **Pago de remuneración y cotizaciones de dirigentes sindicales.**

Se ha consultado a esta Superintendencia cómo deben pagarse las remuneraciones y cotizaciones de los dos nuevos directores que ha elegido un Sindicato.

Indica el recurrente que la empresa empleadora efectúa el pago de las remuneraciones y el descuento y entero de sus cotizaciones, de los tres directores reelegidos, pero no mantendrá este beneficio respecto de los dos nuevos integrantes de la mesa directiva.

Agrega que según las disposiciones vigentes, es la organización sindical la que debe pagar las remuneraciones además de las cotizaciones previsionales, precisando saber sobre este último punto, si en tal caso el trabajador elegido como director del Sindicato debe cotizar como independiente.

Al respecto, cabe señalar en primer término que del tenor de la consulta, se desprende que la duda se presenta respecto de las remuneraciones y cotizaciones que correspondan a los períodos en que los directores no desempeñen sus labores para efectuar sus cometidos sindicales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo.

En efecto, los empleadores deberán conceder a los directores y delegados los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

Agrega su inciso cuarto que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se *entenderá trabajado para todos los efectos*, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso.

Por su parte, el inciso final de esta disposición establece que las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes.

Una norma similar contempla el artículo 250 del Código del Trabajo para el caso de los permisos a que se refiere.

De las normas precedentemente citadas y considerando que el empleador debe conceder los permisos a que se ha aludido, así como también que mientras se haga uso de

ellos, se entenderá que el tiempo destinado a los cometidos sindicales ha sido trabajado para todos los efectos, esta Superintendencia concluye que los dirigentes sindicales mantienen durante esos permisos, su condición de trabajadores dependientes del empleador por el que han sido contratados, debiendo enterar en esta calidad las respectivas cotizaciones descontadas de sus remuneraciones. Ello, sin perjuicio que el pago de las mismas y de no mediar acuerdo entre las partes, corresponda por disposición legal expresa, a un tercero, esto es, la organización sindical.

Cabe señalar que conforme al Dictamen N° 5.060, de 1984, de la Dirección del Trabajo, la organización sindical actúa en la calidad jurídica de mandatario respecto al pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes a los directores de un sindicato que hacen uso de los permisos contemplados en los artículos 249 y 250 ya citados, del Código del Trabajo, por provenir de una obligación impuesta por el ordenamiento jurídico vigente.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**15.048, 15.04.03.**

**Señala requisitos que deben concurrir para que los funcionarios públicos tengan derecho al viático de faena contemplado en artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda.**

Se ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de la procedencia de pagar el "viático de faena", a los funcionarios que cumplen diariamente sus labores en el proceso productivo de asfaltado y pavimentación de calles, y también a aquellos empleados destacados en diversos conjuntos habitacionales del Programa de Movilidad Habitacional, ubicados en sectores alejados y que no cuentan con una infraestructura comercial que facilite a ese personal la posibilidad de efectuar su colación durante el período de la jornada destinado a ese objeto.

Agrega la entidad recurrente que, a su juicio, en estos casos podría entenderse que se cumplen las condiciones contempladas en D.F.L. N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, para la procedencia del "viático de faena", como son el desempeño de labores habituales fuera de las dependencias del servicio y la existencia de gastos de alimentación, pero estima que la circunstancia que las labores se desarrollen en comunas que se encuentran dentro de la Región Metropolitana, obstaría a la percepción del estipendio, acorde con lo establecido en el Decreto N° 115, de 1992, de Ministerio de Hacienda.

Sobre el particular, es necesario tener presente que el artículo 7° del antes mencionados decreto con fuerza de ley, previene

que "los trabajadores que para realizar sus labores habituales deben trasladarse diariamente a lugares alejados de centros urbanos, como faenas camineras o garitas de peaje, según calificación del jefe superior del servicio, ...gozarán de un 'viático de faena', equivalente a un 20% del viático que le corresponda", el que será incompatible con el viático completo, el parcial y el de campamento.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa ha expresado, a través del Dictamen N° 2.774, de 1999, que de la referida disposición se colige que para el pago de la franquicia en comento deben concurrir los siguientes requisitos copulativos: a) que el trabajador deba trasladarse a un lugar alejado de los centros urbanos, calificado como tal por el jefe superior del servicio, y b) que dicho traslado se efectúe para el ejercicio de labores habituales y que éste se produzca diariamente.

En lo que concierne al primer requisito, que es el aspecto que motiva la consulta planteada por la recurrente, es dable señalar que la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 74.663, de 1977 y 5.338, de 1997, de esta Contraloría General, ha precisado que para determinar la procedencia del viático de faena, es necesario que el jefe superior del servicio califique si el

lugar específico a que debe trasladarse diariamente el funcionario para cumplir sus labores habituales se encuentra alejado de un centro urbano, facultad que la autoridad debe ejercerla teniendo en consideración la normativa que regula la materia.

En consecuencia, para los efectos del pago de la remuneración indicada a aquellos funcionarios que deben trasladarse diariamente para cumplir sus labores habituales a lugares que se encuentran alejados de un centro urbano, esa jefatura superior en forma previa, mediante una resolución deberá calificar "los lugares alejados de un centro urbano", teniendo en consideración para ello las normas que sobre la materia se contienen en el Plan Regulador Metropolitano de Santiago y su Ordenanza, aprobados por Resolución N° 20, de 1994, del Gobierno Regional Metropolitano, y sus modificaciones.

Enseguida, en lo que concierne al personal que realiza faenas de asfaltado y pavimentación de calles o avenidas, para los efectos del otorgamiento del beneficio

de que se trata, debe tenerse en consideración que el desarrollo de tales labores implica una permanente movilidad de los trabajadores que las ejecutan, de modo que si dicho personal debe permanecer durante parte de su jornada laboral, cumpliendo las tareas asignadas en uno o más "lugares alejados de centros urbanos", previamente calificados como tales por la jefatura superior –según lo indicado en el párrafo precedente–, es procedente reconocerle su derecho al viático de faena.

Por último, es dable manifestar que no resulta aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 1°, letra C) del Decreto N° 115 de 1992, del Ministerio de Hacienda, a que alude la consulta, norma que tiene como objeto determinar los conglomerados urbanos y suburbanos que constituyen el "lugar de desempeño habitual" del trabajador para los efectos del pago del viático cuando éste se ausenta de esa localidad, situación que no corresponde a la planteada en los casos de los funcionarios a que alude la recurrente.

**16.301, 22.04.03.**

**Establece el Régimen de los Funcionarios Públicos para el ejercicio de funciones docentes dentro y fuera de la jornada ordinaria de trabajo.**

Se solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca del alcance de lo dispuesto en el artículo 8° de Ley N° 19.863, respecto de las labores docentes que pueden desarrollar los funcionarios públicos, atendido lo manifestado por esta Entidad de Control en su Dictamen N° 42.819, de 2002.

Por su parte, la Comisión Chilena de Energía Nuclear solicita se precise si las labores docentes que pueden desarrollar los funcionarios que se desempeñan en esa depen-

dencia, pueden efectuarlas en Universidades que conforman el Consejo de Rectores o sólo en aquellas que se financian totalmente con fondos públicos.

Al respecto, es útil consignar, en primer término, que el artículo 56 de Ley N° 18.575 –Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado–, luego de reconocer el derecho de todos los funcionarios públicos para ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio

conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios y sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley, señala, en su inciso segundo, que dichas actividades "deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados", añadiendo que "son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada".

Luego, cabe recordar que mediante el aludido Dictamen N° 42.819, de 2002, este Organismo Fiscalizador informó, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 56 de Ley N° 18.575, y en los estatutos contenidos en Leyes N°s. 18.834 y 18.883, que los funcionarios públicos sólo pueden desarrollar "labores docentes" en establecimientos de educación privados, siempre que ellas no coincidan con la jornada que se encuentran obligados a cumplir en virtud del cargo que ocupan en la Administración.

Sin embargo, con posterioridad al indicado pronunciamiento –con fecha 6 de febrero de 2003– fue publicada en el Diario Oficial Ley N° 19.863, antes referida, cuyo artículo 8° dispuso que "independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope".

Ahora bien, del análisis del precepto legal antes transcrito, se colige que éste ha introducido una modificación al estatuto jurídico de los funcionarios públicos vigente hasta

antes de Ley N° 19.863, en cuanto prevé la posibilidad de que estos servidores desarrollen actividades particulares durante su jornada laboral.

En efecto, la norma legal en estudio establece una excepción a la prohibición para desarrollar actividades particulares que contempla el artículo 56 de Ley N° 18.575, en cuanto permite a los funcionarios públicos el ejercicio de actividades docentes, con el tope de doce horas semanales, durante la jornada laboral.

En tal sentido, cabe hacer presente que el Tribunal Constitucional, en su sentencia de 29 de enero de 2003, mediante la cual se pronunció respecto de la constitucionalidad de algunos preceptos de la indicada Ley N° 19.863, entre ellos el que nos ocupa, precisó que el artículo 8° del citado cuerpo legal altera el régimen que establece el artículo 56 de Ley N° 18.575 en la materia.

Por consiguiente, cabe manifestar que la norma contenida en el artículo 8° de Ley N° 19.863, permite a los funcionarios públicos, cualquiera sea el régimen estatutario o remuneratorio que los rijan, efectuar durante su jornada laboral actividades docentes en establecimientos estatales o privados, hasta por un máximo de doce horas semanales, con la obligación, por cierto, de compensar las horas en que no se haya desempeñado el cargo.

En otro orden de consideraciones, y atendido que el aludido artículo 8° de Ley N° 19.863 no distingue en cuanto al nivel educacional de los establecimientos en que pueden desarrollarse las labores docentes a que ella se refiere, es preciso concluir que en virtud de la señalada norma, los servidores de la Administración del Estado pueden desarrollar dichas actividades durante la jornada de trabajo no sólo en instituciones de educación superior, sea que éstas integren o no el Consejo de Rectores, sino que también en establecimientos de enseñanza media y básica.

Por otra parte, en cuanto a lo prescrito en la parte final del precepto en análisis – conforme al cual "excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope"–, cabe precisar que, en opinión de la Contraloría General, el alcance de dicha norma no es otro que el de evitar que se vea afectado el buen desempeño del cargo que se ocupa en un determinado servicio y el cabal cumplimiento de la jornada compensatoria de las horas dedicadas a labores docentes durante la jornada de trabajo.

En este sentido, la autorización que otorgue el jefe de servicio deberá considerar criterios de racionalidad, de manera que, por una parte, las labores docentes que los servidores efectúen fuera de la jornada no impliquen un descuido de las tareas que deben efectuar en virtud del cargo que ocupan en el organismo de que se trate y, por otra, que aquéllas no impidan o entorpezcan el cumplimiento de la jornada compensatoria que corresponde efectuar en virtud de las actividades docentes desarrolladas durante la jornada laboral.

Sobre esta materia, es menester añadir que el sistema de compensación de la jornada no trabajada debe establecerse por el jefe de servicio teniendo en cuenta los intereses generales de la Administración y los imperativos derivados de los principios de continuidad y permanencia del servicio público, de eficiencia y de coordinación, de manera que no se afecte el oportuno y cabal desempeño de las funciones del respectivo organismo.

Asimismo, y de conformidad con el principio de control que se consagra en los artículos 11 de Ley N° 18.575, 58 de Ley N° 18.834 y 61 de Ley N° 18.883, las autoridades y jefaturas de los organismos de la Administración deben adoptar todas las medidas necesarias para que quienes hagan uso del derecho que el mencionado artículo 8° de Ley N° 19.863 contempla para los funcionarios públicos, cumplan efectivamente con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo en razón del ejercicio de las labores docentes efectuadas durante la jornada de trabajo.

**16.738, 24.04.03.**

**Procede otorgar el beneficio de sala cuna a nieto de funcionaria por quien ella percibe asignación familiar aunque no haya obtenido su tuición.**

Funcionaria de una Municipalidad, solicita se reconozca su derecho a obtener de su empleador el beneficio de sala cuna para su nieto, por quien percibe asignación familiar.

Requerido su informe, la Municipalidad expresa que si bien la peticionaria percibe asignación familiar por su nieto, no ha obtenido su tuición. Sin embargo, estima que debería otorgársele el derecho a sala cuna, en atención a que el bien jurídico protegido

por el artículo 203 del Código del Trabajo es la integridad física y síquica del niño, valor jurídico que se afectaría si el menor no se encuentra protegido y seguro mientras la persona que lo tiene bajo su cuidado trabaja.

Sobre la materia, cabe anotar que el inciso primero del artículo 203 de Código del Trabajo –D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social– dispone, en lo que interesa, que las empresas que ocupan

veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Como puede advertirse, el referido precepto tiene por finalidad velar para que el menor esté protegido y seguro mientras la persona que se encuentra a su cuidado debe trabajar, procurando así su adecuado desarrollo al resguardo de los peligros a que estaría expuesto por la ausencia en el hogar de quien debe preocuparse legalmente de su bienestar.

En atención a que la integridad física y síquica del menor es el bien jurídico protegido por la referida norma de seguridad social, la interpretación que se efectúe de dicha disposición debe considerar la protección del niño. Por ello, aun cuando en ese precepto se menciona a la madre como beneficiaria del derecho a sala cuna por sus hijos menores de dos años, no puede sostenerse que la franquicia sólo a ella se le puede otorgar, sino que debe extenderse a toda trabajadora que tenga legalmente a su cuidado a un menor, criterio que, por lo demás, ha sido establecido en el Dictamen N° 25.787 de 1999.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sobre ambos de 1974, establece en la letra c) del artículo 3° que

son causantes de asignación familiar, los nietos y bisnietos, huérfanos de padre o madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente.

Por su parte, el Decreto N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del D.L. N° 307, de 1974, sobre prestaciones familiares, repite en la letra c) del artículo 4° la norma señalada precedentemente, en orden a que serán causantes de asignación familiar los nietos y bisnietos, huérfanos de padre o madre o abandonados por éstos, y agrega que se entenderá por nietos y bisnietos abandonados aquellos cuyos padres no provean a su crianza y mantención.

De lo anterior se desprende, que la abuela del menor que percibe la asignación familiar cuando éste ha sido abandonado por sus padres, le corresponde proveer a su alimentación e instrucción, razón por la que, si desempeña un cargo en la Administración del Estado, le asiste el derecho a que su nieto pueda concurrir a la sala cuna de su institución, toda vez que en dichos recintos se cumple con el deber de alimentación y cuidado que le corresponde.

Por consiguiente, la Municipalidad debe otorgar el beneficio de la sala cuna al nieto de doña XX, toda vez que dicha funcionaria provee la alimentación y educación de ese menor.

Complementase en el sentido expuesto, y en lo que es pertinente, el Dictamen N° 35.562, de 1995.

**16.745, 24.04.03.**

**El subsidio de cesantía se devenga por cada día que el trabajador permanezca cesante y por un lapso de 360 días y se paga desde la fecha de presentación de cada solicitud reunidos los requisitos para ello, por mes vencido.**

Se solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento en relación con el subsidio de cesantía que le ha otorgado la Municipalidad y, en especial, sobre la fecha a contar de la cual ha debido hacerse efectivo el pago de dicho beneficio.

Al respecto, cabe señalar que el sistema de subsidios de cesantía aplicable a los trabajadores del sector público, se encuentra regulado en los artículos 61 y siguientes del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuerpo legal que en su artículo 64, inciso primero, establece que "el subsidio de cesantía se devengará por cada día que el trabajador permanezca cesante, y por un lapso máximo de trescientos sesenta días".

Agrega el inciso tercero de este último precepto que "el subsidio de cesantía tendrá los siguientes montos por los períodos que se indican: a) Primeros 90 días: \$ 17.338 por mes; b) Entre los 91 días y los 180 días: \$ 11.560 por mes; c) Entre los 181 días y los 360 días: \$ 8.669 por mes".

A continuación, el artículo 65 del mismo cuerpo normativo, señala que "el subsidio se pagará desde la fecha de presentación de cada solicitud, siempre que se reúnan los requisitos para ello, y se pagará por mes vencido".

Ahora bien, según se desprende de los antecedentes, el recurrente se desempeñó

como funcionario a contrata grado 10° del escalafón técnico en la Municipalidad, desde junio del año 1996 hasta el 31 de diciembre de 2001, fecha en que se puso término a sus servicios.

Dicho Municipio, ante una solicitud presentada por el interesado, en enero de 2002, y habiéndose acreditado el cumplimiento de los requisitos legales, emitió el Decreto exento N° 54, de fecha 10 de abril del mismo año, por el cual se dispuso el pago del subsidio de cesantía al señor XX, por el lapso de 360 días –beneficio que según el recurrente comenzó a pagársele a contar del mes de mayo del mismo año–, encontrándose aún montos pendientes por cancelar.

En este punto, es necesario consignar que no obstante que el pago del beneficio se haya iniciado con el retardo que reclama el interesado, en mayo de 2002, este hecho no implica, sin embargo, que las sumas pagadas y las que aún se le adeudan puedan experimentar variaciones, pues los montos de las mismas están fijados en la ley y, en consecuencia, el beneficio debe percibirlo el solicitante, en las cantidades y con la periodicidad que señala el texto legal que lo contempla.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso advertir que ese Municipio, en lo sucesivo, deberá adoptar los resguardos necesarios a fin de que beneficios como el de la especie, se paguen oportunamente, dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 del D.F.L. N° 150, ya mencionado.



# ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

**(Resolución N° 954 exenta)<sup>(\*)</sup>, de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia del Trabajo.)**

*(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2002, p. 92 y ss., actualizada en Boletines N°s. 169, febrero de 2003, p. 152; 171, abril de 2003, p. 198, y 173, junio de 2003, p. 128)*

CODIGO	OFICINA	DIRECCION
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	3 Norte N° 858. Viña del Mar. Fonos: 32-681704, 684860, 681230, 682284, 681456.

(\*) Modificada por Resolución exenta N° 409 de 30.04.03, del Depto. Administrativo, publicada en la edición de junio de 2003, p. 111.

# INDICE DE MATERIAS

## Página

### ENTREVISTA

- Sr. Boris Tapia, Presidente de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados: Destaca acuerdos alcanzados en reunión de la OIT ..... 1

### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Dictámenes por Artículo. Organización Sindical ..... 5

### CARTILLA

- Trabajadoras de casa particular ..... 25

### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.873. Crea subvención educacional pro-retención de alumnos y establece otras normas relativas a las remuneraciones de los profesionales de la educación. .... 28
- Ley N° 19.880. Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado ..... 32
- Ley N° 19.882. Regula Nueva Política de personal a los funcionarios públicos que indica ..... 47
- Resolución del Instituto de Normalización Previsional. Condonación de las sumas que se devenguen por concepto de interés penal correspondiente a deudas por imposiciones en las condiciones que indica. .... 83

### DEL DIARIO OFICIAL ..... 85

### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Límites del juicio de prácticas antisindicales. Reincorporación de trabajador con fuero ..... 87

### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico ... 93

### Indice temático ..... 95

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**

**1.828/45, 12.05.03.**

Para hacer efectivos los días compensatorios de festivos laborados en un sistema excepcional de jornada y descansos, es condición indispensable que expresamente así se señale en la respectiva resolución de esta Dirección, a menos que la empleadora los haya concedido en los hechos, caso en el cual este derecho se entiende incorporado tácitamente a los contratos individuales de trabajo.

Reconsiderárase la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.782/279, de 12.08.98 y 1.903/116, de 19.06.2002, y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente oficio .....

96

**1.882/46, 15.05.03.**

Los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclama, evento este último en el cual la competencia corresponde necesariamente a los Juzgados de Letras del Trabajo .....

98

**1.947/47, 19.05.03.**

No procede aplicar a una extensión horaria convenida entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, por el período que media entre el 24 de junio de 2002 y el 31 de diciembre del mismo año, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero .....

101

**1.948/48, 19.05.03.**

A los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente de una Corporación Municipal, cuya salud es declarada irrecuperable por la Comisión Médica Regional respectiva, les asiste el beneficio remuneracional previsto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.

Reconsidera Dictamen N° 1.752/83, de 15.05.2001, y todo otro que contenga una doctrina contraria a la establecida en el presente oficio .....

102

**2.048/49, 28.05.03.**

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre empleador y trabajador, y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación.
- 2) La expresión "*Inspección del Trabajo que corresponda*", utilizada en el inciso 1° del artículo 238 del Código del Trabajo, debe entenderse referida a aquélla en que la organización sindical

<p>respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos y, por ende, en opinión de este Servicio, la comunicación efectuada por el Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la Marina Mercante Nacional de la Octava Región, efectuada a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, cumplió con la formalidad exigida por la referida disposición legal, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio .....</p>	104
<p><b>2.049/50, 28.05.03.</b></p>	
<p>La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista o del subcontratista, si es el caso, alcanzan también al pago de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo correspondientes al periodo de ejecución de aquéllas, por los trabajadores ocupados en las mismas .....</p>	109
<p><b>2.176/51, 5.06.03.</b></p>	
<p>1) A la luz de lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 331 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, cuando la negociación involucre a más de mil trabajadores, puede otorgar a discreción, a la parte respectiva, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para que proceda a corregir o complementar aquella parte del proyecto o de la respuesta u observaciones al proyecto de contrato colectivo, que no se ajusten a las disposiciones del Código del Trabajo.</p> <p>2) Sin perjuicio de la facultad discrecional con que cuenta la autoridad administrativa, cabe señalar que una vez otorgado el plazo en la resolución respectiva, sólo puede ser modificado, es decir, ampliado hasta un máximo de ocho días, mediante otra resolución que debe contener los fundamentos que la sustenten.</p> <p>3) La autoridad administrativa en el ejercicio de sus competencias, debe actuar teniendo en consideración los principios generales de racionalidad y proporcionalidad que deben imperar en toda decisión que adopte .....</p>	112
<p><b>2.177/52, 5.06.03.</b></p>	
<p>El Director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso público para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que no se desempeñaba con anterioridad en algún establecimiento educacional dependiente de la misma tiene derecho a continuar prestando servicios en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070 con el mismo número de horas que servía, salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo, en tal situación, el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio .....</p>	115

**2.265/53, 12.06.03.**

- 1) Los coordinadores de los Centros de Recursos para el Aprendizaje "CRA" y el personal docente que labora en el mismo se encuentran regidos por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.
- 3) Las labores de encargado de biblioteca no se asimilan a las de Coordinador de los Centros de Recursos del Aprendizaje ..... 117

**2.298/54, 17.06.03.**

- 1) Constituye jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores pertenecientes al Sindicato N° 1 de Minera ... emplean en el cambio de vestuario.
- 2) Para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.
- 3) Constituye jornada extraordinaria el trabajo realizado en día domingo cuando la respectiva jornada se encuentra distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado, si con él se excede la jornada ordinaria pactada, independientemente de la circunstancia que las labores realizadas en ese día sean calificadas de fuerza mayor.
- 4) La Dirección del Trabajo tiene plenas facultades, entre otras, para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo ..... 119

**2.299/55, 17.06.03.**

- 1) Los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2°, letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma contemplada por la referida norma; en tanto que los dependientes de la aludida Universidad que no se encuentren afiliados a alguna de las mencionadas asociaciones deberán elegir a los representantes de que se trata en confor-

midad a lo establecido por el inciso 4º, letra b) de la misma disposición legal.

Reconsidera la doctrina contenida en los puntos 1) y 2) de Dictamen Nº 5.390/354, de 4.11.1998, en el sentido antes anotado.

- 2) Para poder ser designados o elegidos representantes de los trabajadores en el comité bipartito de capacitación, los dependientes de la Universidad de Chile deberán tener la calidad de funcionarios de dicha entidad, en conformidad a la Ley Nº 18.834, de 1989, Estatuto Administrativo, que los rige; en tanto que, en lo que concierne a los representantes de la referida Universidad en dicho comité, la ley otorga a ésta la facultad de designar a su personal calificado, debiendo, en tal caso, al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, en conformidad al citado cuerpo legal aplicable a éste, sin que exista impedimento alguno para que la aludida entidad pueda designar a otras personas de su confianza, aun cuando no tengan la calidad de dependientes de la misma.
- 3) La Ley Nº 19.518 no establece plazo alguno para la vigencia del mandato de los representantes en los comités bipartitos de capacitación, entregando el legislador a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, incapacidad, renuncia u otros.
- 4) La Ley Nº 19.518 no exige plazo para efectuar la elección de los representantes de los trabajadores no sindicalizados en el comité bipartito de capacitación, debiendo ser la propia empresa, en este caso, la Universidad recurrente, la que inste, utilizando el medio que le parezca más idóneo, para requerir dicha participación.
- 5) La designación de los representantes de los dependientes afiliados a las asociaciones de funcionarios de que se trata, efectuada mediante el acuerdo de la mayoría de dichas asociaciones, con exclusión de una de éstas, no se ajusta a derecho, en tanto dicha designación no haya sido adoptada con el acuerdo de todas ellas, debiendo, si éste no se hubiere verificado, procederse a la elección de dichos representantes. Para los efectos de la designación de los representantes en el comité de los trabajadores afiliados, los entes representativos de éstos son las asociaciones de funcionarios que los agrupan y, por ende, la concurrencia de la citada federación a dicho acuerdo se ajustaría a derecho, en tanto, esta organización representa para tal efecto a las asociaciones constituidas en la entidad recurrente, las que, a su vez, han debido previamente consultar a sus afiliados; no obstante, la concurrencia de la federación al acuerdo de que se trata, no resulta, en opinión de la suscrita, un requisito esencial para su consolidación, por las razones antes expuestas .....

## CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

### 1.- Circular

#### 36, 26.05.03.

Instruye, a partir de los requerimientos de la Resolución exenta N° 446 de 12.05.03, acerca de la tramitación de las denuncias por prácticas antisindicales, las desleales en la negociación colectiva, así como los reemplazos en la huelga, sistematizando, al mismo tiempo, en esta única circular el contenido de las tres circulares regionales anteriores sobre esta materia ..... 135

### 2.- Orden de Servicio

#### 4 (extracto), 13.06.03.

Imparte instrucciones sobre operaciones menores ..... 141

### 3.- Resoluciones

#### 446 (exenta), 12.05.03.

Crea la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales dependiente de la Directora del Trabajo ..... 141

#### 1.065 (exenta), 23.05.03.

Dispone creación de la Unidad Especial de Investigación de Prácticas Antisindicales y Desleales en la Negociación Colectiva ..... 144

#### 574 (exenta), 30.05.03.

Designa a funcionarios que indica para integrar la Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales ..... 146

## SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

#### FIS-835, 10.02.

No resulta legalmente procedente que técnicos extranjeros acogidos a la exención de cotización que establece la Ley N° 18.156, efectúen ahorro previsional voluntario o pacten depósitos convenidos ..... 147

#### FIS-887, 11.02.

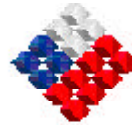
Improcedencia de cotizar como independiente en situación que indica ..... 148

#### FIS-899, 11.02.

Plazo en el cual el empleador debe mantener documentación de respaldo, que acredite el cumplimiento de obligaciones previsionales ..... 149

<b>FIS-903, 11.02.</b>	
Entero de cotizaciones respecto de trabajadora en situación que indica .....	150
<b>FIS-912, 11.02.</b>	
Entero de aportes de indemnización para trabajadora de casa particular .....	151
<b>FIS-932, 11.02.</b>	
Pago de remuneración y cotizaciones de dirigentes sindicales.....	152
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA .</b>	Selección de Dictámenes
<b>15.048, 15.04.03.</b>	
Señala requisitos que deben concurrir para que los funcionarios públicos tengan derecho al viático de faena contemplado en artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda .....	154
<b>16.301, 22.04.03.</b>	
Establece el Régimen de los Funcionarios Públicos para el ejercicio de funciones docentes dentro y fuera de la jornada ordinaria de trabajo .....	155
<b>16.738, 24.04.03.</b>	
Procede otorgar el beneficio de sala cuna a nieto de funcionario por quien ella percibe asignación familiar aunque no haya obtenido su tuición .....	157
<b>16.745, 24.04.03.</b>	
El subsidio de cesantía se devenga por cada día que el trabajador permanezca cesante y por un lapso de 360 días y se paga desde la fecha de presentación de cada solicitud reunidos los requisitos para ello, por mes vencido .....	159
<b>ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO .....</b>	160





GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • N° 174  
Julio de 2003

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Sr. Boris Tapia, Presidente de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados: Destaca acuerdos alcanzados en reunión de la OIT.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Dictámenes por artículo. Organización Sindical.

#### CARTILLA

- Trabajadoras de casa particular.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.873. Crea subvención educacional pro-retención de alumnos y establece otras normas relativas a las remuneraciones de los profesionales de la educación.
- Ley N° 19.880. Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.882. Regula Nueva Política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Resolución del Instituto de Normalización Previsional. Condoa las sumas que se devenguen por concepto de interés penal correspondiente a deudas por imposiciones en las condiciones que indica.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Límites del juicio de prácticas antisindicales. Reincorporación de trabajador con fuero.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

#### SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

#### CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

#### ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Javier Romero Toro</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>María Ester Varas López</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**María Ester Feres Naz arala**

Abogado

Directora del Trabajo

*Director Responsable*

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado

Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**

Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**

Abogado  
Jefe Unidad Servicio de  
Asistencia Técnica

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado  
Jefe de Gabinete Subsecretario  
del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**

Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis Chile**,  
Miraflores 383, Piso 11.  
Fono: 510 5000.

Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von  
Plate. Fono: 209 1613

En Doctrina, Estudios y Comentarios, Joaquín Cabrera Segura, abogado jefe del Departamento de Relaciones Laborales, presenta un trabajo de sistematización realizado por la funcionaria Alejandra Monreal Valdenegro que reproduce la parte del Código del Trabajo sobre organización sindical, e indica los dictámenes institucionales que se refieren al respectivo articulado, lo que se estima un importante aporte en pro de facilitar el conocimiento y consulta de la doctrina administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

En la sección Normas Legales, destacamos la inclusión de las Leyes N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, y la N° 19.882, conocida como del nuevo trato a los funcionarios públicos.

En Dictámenes del Servicio, destacamos el comentario de Rafael Pereira, abogado jefe del Departamento Jurídico acerca de tres dictámenes sobre facultades de la Dirección del Trabajo, frente a una situación con relación laboral extinguida, otro sobre materia laboral controvertida y un último relativo al ejercicio de la facultad de pronunciarse sobre objeciones de legalidad en un proceso de negociación colectiva.

Finalmente, en la selección de jurisprudencia administrativa de otros organismos, se incluye el Dictamen FIS-899 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que atiende consulta sobre el plazo en que el empleador debe mantener documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de obligaciones previsionales, cuestión de interés permanente para las áreas de personal y recursos humanos de todas las empresas del país.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

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.**

