



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Agosto 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



DIPUTADA XIMENA VIDAL:

"QUEREMOS QUE EL TRABAJO DECENTE SEA PARTE DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES"

• Dos proyectos de reforma se encuentran en estudio en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja, la modernización de los juicios y el Acoso Laboral

En las últimas elecciones parlamentarias realizadas en diciembre del 2001, Ximena Vidal Lázaro resultó electa Diputada por el Distrito 25 (Macul, San Joaquín y la Granja), representando al Partido Por la Democracia.

Aunque en principio se dedicó a desarrollar su trabajo como actriz de teatro y televisión, posteriormente ejerció una serie de cargos que la vincularon al servicio público y social. Vidal fue productora ejecutiva en el Centro Cultural Estación Mapocho, Directora de la Oficina de Turismo en la Municipalidad de Santiago y encabezó las oficinas de Integra en San Joaquín y la Oficina Solidaria del mismo municipio. Actualmente la parlamentaria es Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja desde donde, entre otras iniciativas, ha impulsado junto con la Diputada Adriana Muñoz un proyecto de Ley sobre acoso laboral.

Diputada, ¿Cómo se define en Chile el "acoso laboral"?

El acoso laboral se define como "la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen o manifiestan por hechos o por dichos, una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo o premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en el trabajador".



Ximena Vidal Lázaro, Diputada del PPD por el Distrito 25 y Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja.

¿Cómo podríamos diferenciar un conflicto laboral simple de una situación de acoso?

Si bien las prácticas de acoso laboral conforman un complejo escenario muchas veces es difícil de describir. Hay que partir de la base de la enorme relevancia que posee la dignidad y respeto por la persona, además de los derechos esenciales que emanan de ella. El acoso laboral se puede diferenciar de un simple conflicto a través de la definición de la víctima. Es decir, cuando el conflicto se transforma en hostigamiento en el contexto laboral que produzca importantes trastornos en la salud física y mental de la persona impidiendo el desarrollo del trabajo, es también frente a un caso de acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el acoso está presente en el 7% del ámbito laboral mundial. ¿Qué datos tiene que ilustren el nivel de práctica en Chile?

Según los testimonios que hemos recibido y tomando en cuenta el escenario laboral chileno y los datos existentes en la Dirección del Trabajo, podemos aproximar una cifra cercana al 5% de personas que se ven afectadas por acoso laboral en nuestro país.

La Dirección del Trabajo realizó una encuesta en abril de 2002 que reveló que un 69% de los trabajadores chilenos considera que el trato que recibe de sus superiores es irrespetuoso. ¿Qué opinión le merece esta revelación? ¿Hay alguna característica cultural que nos predisponga a ello?

Hay muchos factores en juego al momento de hablar de un trato irrespetuoso o de acoso laboral que están bastante relacionados. No sé si corresponden a factores culturales, creo que se relacionan más con características personales del victimario, ya sea rasgos de personalidad o influencias sociales como la competitividad. Cualquiera sean las condiciones me parece que el trabajador es el primer actor llamado a no permitir este tipo de situaciones. El respeto y la dignidad son, antes que derechos laborales, derechos fundamentales.

¿Es plausible pensar, como lo señalan algunos sicólogos laborales, que el sistema laboral chileno genera elementos que se transforman en caldo de cultivo para el acoso contra los trabajadores?

El sistema laboral mundial incide en los elementos que llevan a cometer acoso laboral. Estos serían los elementos externos que propician conductas de hostigamiento. Pero estoy convencida de que el acoso laboral contiene otras variantes psicológicas más complejas que tienen que ver con las conductas de los diferentes actores involucrados en el tema, más allá de la víctima y el victimario.

¿Tiene usted datos que den cuenta del daño psicológico que causa el acoso en trabajadores(as) chilenos así como sus efectos en el absentismo, abandono o renuncia?

Al no existir legislación vigente es muy difícil entregar cifras con precisión, pero el dimittimiento del trabajo es una de las causas que provoca el acoso laboral. Podemos decir que existe un número importante de trabajadores que prefieren renunciar a sus trabajos antes que seguir con un hostigamiento constante, y es tan claro y evidente el daño que provoca a nivel emocional que muchas veces la propia búsqueda de un nuevo empleo o integrarse a otro lugar de trabajo provoca una situación de temor.

De las 12 infracciones a las leyes laborales más frecuentes que conoce la Dirección del Trabajo, dos se relacionan con el acoso laboral. ¿Cuál es su opinión al respecto?

Este es el mejor argumento para poder seguir avanzando en este tema. El acoso laboral existe, es un tema sobre el cual debemos tomar conciencia y por sobre todo crear conciencia en los trabajadores. Queremos que este abuso este sancionado debidamente y que el trabajo decente sea parte de los derechos laborales de los trabajadores.

Una vez en los tribunales, ¿cómo se puede probar y cómo medir el daño? ¿Cómo se determina cuánto vale el honor?

El daño moral como regla general en el derecho debe probarlo quien lo sufre. La prueba en un daño de naturaleza moral es difícil, pero el proyecto en ese sentido ha sido cuidadoso. Nos parece que la prueba en el procedimiento debe ser un tema que el propio trabajo parlamentario va a ir enriqueciendo, y el honor no es un tema que esté directamente involucrado en el proyecto, sino más bien la dignidad humana y la integridad física y síquica del trabajador.

¿Hay alguna diferencia de gravedad entre acoso laboral y acoso sexual cometido en contra de un trabajador?

Amos tipos de acoso son similares pero tiene distintos fines, en el caso del acoso laboral el objetivo es el menoscabo y debilitamiento moral del individuo con miras a que éste dimita en su trabajo, en tanto el acoso sexual tiene como objetivo conseguir favores de naturaleza sexual premunido de la relación de poder que ostenta el acosador.

¿Por qué razón en Chile no hubo mecanismos legales, hasta ahora, para penalizar estas conductas?

Porque somos un país conservador que le gusta esconder sus debilidades y no enfrentarlas. Al minimizar la posibilidad de prueba se descarta la iniciativa legal como una herramienta para defender a la víctima y castigar al acosador. Además en esta democracia en ciernes que vivimos, en la que no existen medios de comunicación que equilibren el debate sobre políticas públicas, es mucho más valorado un proyecto de ley sobre algo de connotación social que un proyecto de ley que defienda la dignidad de las personas.

A comienzos de 2003 usted impulsó junto a la diputada Adriana Muñoz un proyecto de ley que busca incorporar cuatro artículos al Código de Trabajo. ¿Podría explicar cuáles son y qué efectos deberían tener en la aplicación de la ley?

El proyecto de ley presentado pretende dar cabida al acoso laboral en el Código de Trabajo, el que consideramos fundamental para la salud y bienestar de los trabajadores.

Este proyecto en su breve articulado define qué se entiende por acoso laboral, los plazos de denuncia que la víctima tiene para hacer valer sus derechos, las multas aplicables, y también el derecho de autodespido.



"Estamos revisando y discutiendo el procedimiento laboral. Entre los principios jurídicos que se pretenden implementar está la oralidad de los juicios, la concentración, el impulso procesal de oficio, la celeridad y gratuidad, y la facultad cautelas entre otros".

De hecho, ¿en qué estado están los avances de esta ley?, ¿se aplica actualmente?

No existe como ley, es un proyecto. Actualmente están en el parlamento sin discusión ni debate en la Comisión de Trabajo que presido.

Algunos abogados en materia laboral creen que en Chile están dados los mecanismos para denunciar el acoso, pero que las circunstancias que rodean al trabajador sin recursos impiden que la justicia llegue hasta el final. ¿Qué medidas debería tomar el Estado para garantizar que, en casos como estos, la ley se cumpla?

En cierto sentido, esa premisa es aplicable a muchos juicios del trabajo en que por falta de recursos y de capacidad de espera los trabajadores desisten en la continuación de ellos. El acoso laboral hoy, puede ser, en

algún sentido, hecho valer desde el deber de proteger la vida y salud de sus trabajadores, consagrado en el Código del Trabajo.

El Estado a través de los órganos que dispone hace todo el trabajo posible a través de iniciativas de ley, por medio de la constante fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, entre otras. La garantía de que la ley se cumpla tiene como base un fuerte componente de iniciativa del trabajador, quien es el principal llamado a denunciar a los infractores de la ley laboral y son los tribunales los llamados a aplicar y sancionar, teniendo siempre en cuenta la dimensión protectora del Derecho del Trabajo.

La Reforma Laboral

Se señala que el camino hacia las reformas laborales en Chile ha sido polémico ya que no existió el consenso en los actores sociales respecto de una regulación laboral mínima. ¿Cuál es su opinión al respecto?

Es recurrente el argumento de los distintos actores sociales frente a que no se les considera a la hora de legislar. Este argumento no es válido, cada proyecto de ley contiene una lista larga de ciudadanos, organizaciones, instituciones privadas y públicas representadas y escuchadas. El tema es que hay que buscar los equilibrios necesarios para legislar velando por los intereses del país, sobre los intereses particulares de un grupo determinado.

¿En qué estado avanza la reforma actualmente?

En estos momentos en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados estamos revisando y discutiendo el procedimiento laboral que propone un rediseño para dar más rapidez a los juicios del trabajo tan engorrosos en la situación actual de la justicia laboral o tendríamos que decir ¿injusticia laboral actual?

Entre los principios jurídicos que se pretenden implementar está la oralidad de los

juicios, la concentración, el impulso procesal de oficio, la celeridad y gratuidad, la facultad cautelar, entre otros.

¿Cuáles son los objetivos generales de ésta?

Los proyectos de esta reforma buscan modernizar la justicia laboral asegurando el cumplimiento de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, administrando una justicia más expedita y eficaz.

Hasta ahora ¿se han modernizado las relaciones colectivas del trabajo?

Pienso que sí. Nos falta camino por recorrer pese a que no podemos desconocer lo que hemos avanzado en la relación empresarios - trabajadores - Gobierno. Hemos conseguido que exista diálogo social, concordar avances como el seguro de cesantía, la reforma laboral, la inversión en capacitación, el avance en certificación que tenemos que dar para cumplir con los capítulos laborales de los tratados de libre comercio, etc.

¿Cuál fue la finalidad de modificar aspectos del derecho individual del trabajo?

Básicamente adaptar el derecho del trabajo a los nuevos tiempos, intentando dar respuesta a las necesidades de los trabajadores en un espíritu de convivencia y ayuda mutua con los empresarios. Asimismo la reforma laboral engloba mucho más que el derecho individual del trabajo, la creación de tribunales de cobranza previsional por ejemplo, las sustituciones de los procedimientos ordinarios y de cobranza previsional entre otras cosas, representan la modernización de la judicatura laboral para que se empiece en Chile, poco a poco, a administrar justicia de una manera más ágil y eficaz.

¿Cuáles serían los avances sustantivos en la ley, en materia de capacitación, término de contrato y tutela de los derechos fundamentales?

En cuanto a capacitación existe un proyecto en tramitación en el Congreso Nacio-

nal que pone ciertos resguardos para el buen uso de la franquicia SENCE, y en cuanto al término de contrato las innovaciones al artículo 161 del Código del Trabajo que se hicieron en la reforma laboral del 2001, es lo último que se ha hecho. Los proyectos de reforma laboral actualmente en tramitación en la Cámara de Diputados no tocan dichos temas, salvo el de los derechos fundamentales, el cual está inserto por medio de una novedosa inclusión en el proyecto de ley que establece la reforma al procedimiento ordinario del trabajo, a manera de un título especial.

¿Cuáles han sido los efectos de la nueva redacción de l artículo 2° de l Código de l Trabajo sobre la discriminación?

Una mayor presencia de ciertos límites y un acercamiento a valores que deben ser respetados por sobre todo en el Derecho del Trabajo. Los actos de discriminación son contrarios a la ley laboral en toda su dimensión, por lo tanto si existe un acto en que el puro querer arbitrario de alguien incide en la vida laboral de otro, de manera injustificada, dicho artículo presta una ayuda sustantiva a que el Estado a través de las vías regulares ponga fin y sancione dicha conducta.

Expertos señalan que estas modificaciones se constituyen en un reconocimiento legislativo expreso a la labor jurisprudencial de la Dirección de l Trabajo ¿cómo se materializa esta sentencia?

El actuar fiscalizador e interpretativo de la Dirección del Trabajo es de tremenda importancia para el funcionamiento y aplicación *in situ* de la ley laboral. Muchas reformas a la legislación laboral tienen como punto de partida la labor fiscalizadora de la Dirección de l Trabajo, quien en terreno recoge y detecta las falencias o precariedades que la ley en algún punto pudiera tener.

¿Se podría señalar que la introducción de l concepto de l "trabajo flexible", coloca a Chile en la esfera de las naciones desarrolladas?

No sólo el concepto de "Trabajo Flexible" va a colocar a Chile en la esfera de las

naciones desarrolladas. Necesitamos equitativa distribución del ingreso como los países desarrollados, el respeto por los derechos laborales, inversión en recursos humanos, cumplimiento de las normas y muchas más herramientas que debemos cultivar para llegar a ser un país desarrollado. Tenemos mucho paño que cortar.

Respecto a la defensa de los derechos de los trabajadores discapacitados o con invalidez total o parcial, ¿cuáles son los efectos que ha tenido en las empresas este nuevo precepto, toda vez que la jurisprudencia había de terminado en el pasado que en esos casos el despido procedía por falta de adecuación laboral de l trabajador?

La Dirección de l Trabajo según he sabido, no ha tenido mayor conocimiento de casos de trabajadores discapacitados que hayan alegado el artículo 2° del Código del Trabajo. El artículo está recién en un incipiente pero probablemente, auspicioso comienzo.

De hecho el proyecto que establece un nuevo procedimiento ordinario del trabajo, que forma parte de esta nueva y profunda reforma laboral que está en tramitación, contiene el mencionado procedimiento de tutela de los derechos fundamentales que, sin duda, ayudará a hacer aplicable de manera más directa dicho precepto. En cualquier caso, debe siempre recordarse que la ley establece que las distinciones y preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo no constituyen actos de discriminación.

Se señala que uno de los objetivos de la reforma fue la adecuación de la legislación a los postulados de los Convenios 87 y 98 de la OIT ¿cuáles han sido los alcances en esta materia?

Amos convenios adoptados por la Organización Mundial de l Trabajo, tienen relación con la libertad sindical y la protección de este derecho. El caso de l convenio 87 se basa en la premisa de que la libertad de

expresión y de asociación es esencial para el progreso constante y el Convenio 98 dice relación con el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

La adopción de estos convenios constituye medios para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz laboral. Si bien se ha avanzado en estas materias aún falta cimentarlas completamente. Esto es un trabajo en que los mismos sindicatos y multigremiales como la CUT tienen mucho que decir.

En materia de Libertad Sindical ¿cuáles fueron los grandes aportes de la Reforma?

La disminución a los *quórum*s para la formación de sindicatos sin duda representa un avance importante en esta materia. También cabría destacar el que los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional puedan organizarse sindicalmente de manera libre, lo que también representa una apertura y un avance. No obstante, siempre se podrá seguir

profundizando y es deber de los representantes de los trabajadores en la Cámara el que eso suceda.

¿Cuál ha sido su rol dentro de la Cámara de Diputados específicamente en cuanto al tema?

Desde que fui elegida diputada el año 2002, soy integrante de la Comisión de Trabajo y Hemos mantenido un diálogo sostenido con los trabajadores haciéndonos cargo de mejorar el abanico de libertades sindicales, participando en estos momentos en la Comisión Investigadora sobre los efectos de la Reforma Laboral del mundo del trabajo.

Buscamos consolidar los derechos fundamentales de los trabajadores porque sólo así nos imaginamos el país desarrollado que queremos, en el cual los empleadores no tengan que utilizar triquiñuelas legales para obtener las ganancias necesarias por su indiscutible compromiso con el desarrollo productivo del país.

LA MEDIACION LABORAL EN LA DIRECCION DEL TRABAJO CINCO CONSTATAciones DESDE LA EXPERIENCIA

Viviana Pérez Ortiz ⁽¹⁾

"Cada época crea sus propios saberes y sus propios dispositivos, no es casual que tengamos el privilegio de asistir al nacimiento de la mediación, que tiene como punto de partida el supuesto que las personas sean capaces de enfrentar y solucionar sus propios conflictos" ⁽²⁾

NOTA INICIAL

Nuestra Institución se ha mantenido atenta observando la transformación societal que está teniendo lugar en nuestro país. Se asume que la valoración de la ciudadanía con respecto a la función que desarrolla la Dirección del Trabajo no es positiva y que; desde la mirada de nuestros usuarios se da una suerte de desequilibrio en el tratamiento de la temática laboral.

Queremos responder y transformarnos acorde a las nuevas realidades de nuestros conciudadanos que muestran más sentido crítico e independencia para exponer sus requerimientos.

A propósito de la reforma laboral, Ley N° 19.759 de diciembre del 2001 y para contribuir a satisfacer los nuevos requerimientos; se instaura al interior de la Dirección del Trabajo (D.T.), la Mediación Laboral Colectiva, otro servicio complementario a las funcio-

nes que tradicionalmente abordamos como Institución del Estado.

El objetivo general de la D.T. al institucionalizar un sistema alternativo de resolución de conflictos laborales, es prevenir y solucionar las divergencias en pos del desarrollo armónico de las relaciones laborales, promoviendo a su vez una cultura colaborativa entre los trabajadores y empleadores.

Se busca con esto contribuir a la paz social y a preservar la actividad productiva del país.

Estos nuevos procedimientos se ofrecen en distintos centros y oficinas a lo largo del país. En Santiago se implementa el Centro de Conciliación y Mediación que cubre los requerimientos de toda la Región Metropolitana. ⁽³⁾

En este Centro, la Unidad de Mediación aborda dos categorías de mecanismos alternativos de solución de controversias, Actuación de Buenos Oficios establecidos en el artículo 374 bis del Código del Trabajo, para aquellos conflictos que gatillan dentro de una

(1) Mediadora Dirección del Trabajo, abogada, diplomada en Reformas del Derecho del Trabajo U. Alberto Hurtado. Curso de perfeccionamiento en Acciones Sistémicas en el Campo Social, Centro de Estudios Sistémico de Santiago.

(2) Michel Foulcault.

(3) Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana; General Mackenna 1331 piso 5°, fonos (02) 569.15.13-14/Santiago.

negociación colectiva reglada; y Mediación propiamente tal para abordar el amplio espectro de cualquier otra divergencia que aflore latente o manifiesta en el vínculo laboral colectivo.

La finalidad de estos procedimientos está orientada a prevenir y gestionar la ocurrencia de situaciones que potencialmente puedan afectar el normal desarrollo tanto en la misma empresa, como en el nexos que se da entre los trabajadores con su fuente de trabajo.

Es decir, la mediación laboral al interior de la D.T. es una herramienta que aborda el conflicto laboral de manera no impositiva ni fiscalizadora; es la herramienta holística que nace con el desarrollo evolutivo de las relaciones laborales en nuestro país.

A través de cinco ideas genéricas, se presenta una aproximación institucional de las experiencias de estos procedimientos, recogida en nuestro Centro de Conciliación y Mediación en Santiago.

Del artículo "Conflicto, negociación, mediación y arbitraje: un acercamiento desde el ámbito laboral" del profesor de la Universidad Católica de Valparaíso, psicólogo Luis Ahumada Figueroa ⁽⁴⁾, se extracta una interesante enunciación de Manuel Fernández Ríos. Este autor español opina, específicamente para el ámbito laboral, que una divergencia puede o no derivar en conflicto si se dan las siguientes situaciones:

1. Interacción de dos o más participantes.
2. Existencias de conductas internas y/o externas incompatibles subjetivamente.
3. Intencionalidad de perjudicar al otro o atribución de intencionalidad.
4. Utilización directa o indirecta del poder.

(4) Psicoperspectivas: Revista Escuela de Psicología. Fac. de Filosofía y Educación U.Católica de Valparaíso. Vol. 1/2002.

5. Ineficacia normativa.

Se estima que estos conceptos están presentes en nuestra realidad nacional, y se han tomado como puntos de referencia para observar los efectos que tiene la mediación y los buenos oficios dentro de nuestra institucionalidad.

INTERACCION DE DOS O MAS PARTICIPANTES

Para que pueda iniciarse un proceso de mediación se requiere de un colectivo vinculado entre sí. Personas jurídicas representantes de empresas o sindicatos, y/o personas naturales representantes de un grupo de trabajadores, con distintas posiciones respecto de un tema y que con pleno conocimiento de su autonomía de voluntad, deseen a un tercero independiente a ellas para ayudarlos a encontrar una salida frente a la divergencia.

Este es el primer cambio en la conducta habitual que se da en nuestros usuarios, puesto que han elegido en forma libre un escenario de igualdad y participación, con un tercero imparcial; camino que es distinto a los tradicionales jurídicos de solución de controversias.

Las personas interesadas en estos procedimientos aceptan y ven algunas concesiones como la contribución necesaria para realizar una especie de ajuste, que propicie el acuerdo y la comprensión de las necesidades del otro. Sin embargo, esta disposición por sí sola no asegura un resultado determinado, pudiendo ser que uno o todos los actores laborales, decida una salida distinta de los caminos de la mediación, lo que es absolutamente legítimo.

El derecho en estos casos, busca ser el regulador natural de la vida de las personas en sociedad y pide surgir del sentido de equidad interno que todas las personas poseen.

El Centro de Conciliación y Mediación de la Región Metropolitana, armoniza con estas

pretensiones y acoge en un ambiente absolutamente neutral la problemática que los usuarios deseen resolver.

La actitud adoptada en la interacción de los actores laborales, es distinta dependiendo si se trata de una instancia de mediación o de buenos oficios.

Las partes llegan a una mediación sabiendo que, en mayor o en menor grado tienen un horizonte común superior sumamente sensible a conductas arbitrarias.

Esto los motiva para superar el problema fluyendo en ellos una natural participación donde la colaboración del mediador se orienta a respetar, validar posiciones y personas, junto con ayudarlos a encontrar intereses conjuntos, sin perder de vista su objetivo final.

La obtención de acuerdos es la meta anhelada. Cuando se logra, la solución elegida es la que más se acomoda a su realidad; por tanto, son los principales interesados en el respeto a los compromisos adquiridos. El conocimiento obtenido en mediación será el "plus" que los acompañará cuando se presenten otros conflictos.

Constatamos en mediaciones de estas características, activa participación de los usuarios con un grado de satisfacción que resulta muy positivo.

Existe otra generación de mediaciones: las que el Servicio ofrece frente a conflictos manifiestos, con o sin escalada de violencia; son las llamadas Mediaciones Reactivas.

Por lo general, la parte que se siente agravada es quien se acerca a las autoridades administrativas para hacer sus denuncias o descargos. Estos colectivos con frecuencia siguen el camino de la mediación sin mayor conocimiento del tema y con la esperanza de obtener por esta vía el resultado que esperan.

La interacción de los protagonistas se da en estos casos con mucha menos intensidad,

siendo la invitación el primer escollo a resolver puesto que uno de los actores laborales suele ser reacio a participar en el procedimiento. En la invitación se conoce que este mecanismo es voluntario, sin presiones de ninguna índole, donde se intenta una salida no confrontacional que importa el acuerdo de todos los integrantes en el conflicto.

Quien está siendo acusado como generador del problema, toma con sorpresa esta invitación, es cuidadoso en su pronunciamiento puesto que sabe de la función punitiva y fiscalizadora de la D.T.

Conociendo esta parte que puede aceptar o rechazar integrarse a un proceso de mediación sin consecuencias; la mayoría de las veces rechaza el procedimiento, creemos que es porque aún no conoce esta alternativa como una herramienta útil en el tratamiento de la conflictividad al interior de su empresa.

Cuando acepta, lo hace como un gesto de buena voluntad hacia la D.T. y participa sin un convencimiento real del tema, lo que provoca desinterés, ausencias y escaso compromiso.

El resultado de estas mediaciones estará condicionado a la disposición que, en definitiva, manifiesten los participantes para abordar el tema de divergencia.

Otra faceta de interacción es la que se da en buenos oficios, dentro de un marco de negociación colectiva reglada, la que es proactiva a lo menos en una de las partes.

La comisión negociadora que ha solicitado la instancia, (por lo general, la trabajadora), se presenta con la esperanza de que la empresa acepte en su integridad el proyecto de contrato colectivo.

En cambio, si es la empresa quien ha solicitado los buenos oficios, los representantes de ésta intentan, antes de hacer efectiva la huelga, que los trabajadores comprendan y acepten el ofrecimiento de la empresa.

Cualquiera que solicite los buenos oficios manifiesta un interés en la búsqueda de soluciones que puede ser o no compatible con la actitud de la otra parte, la que es "citada" a venir en virtud del apercibimiento del Art. 477 del Código del Trabajo.⁽⁵⁾

La citación, es una de las características que marca la diferencia entre mediación y buenos oficios, y puede afectar la interacción de las partes dentro de las primeras fases de la instancia.

El desafío es lograr que nuestros usuarios conozcan estos procedimientos, para que de común acuerdo, busquen y deseen intervenir activa y responsablemente en sus propios conflictos laborales colectivos.

Los asesores también son elemento gravitante en la participación de mediaciones y buenos oficios.

Siendo elementos externos a la empresa y depositarios absolutos de la confianza de sus asesorados, conducen o pueden conducir el camino de la conversación.

Nuestro país cuenta con Federaciones, Confederaciones y Centrales Sindicales que apoyan a los trabajadores frente a sus reivindicaciones laborales.

Como la negociación colectiva reglada posee una estrecha relación con la libertad sindical, el papel que les corresponde a estas organizaciones y a los asesores, es la de colaborar con los trabajadores para negociar con el empleador en condiciones de cierta igualdad; se busca que las partes no se sitúen en posiciones intransigentes; si no que, por el contrario, reconozcan en primer término la validez de sus interlocutores; que no defiendan sus posiciones a ultranza atacando la

(5) Esta norma establece sanciones pecuniarias entre 1 a 20 U.T.M., aumentando según los casos; de 3 a 60 y de 14 a 70 U.T.M. Sin perjuicio de lo establecido; en la Región Metropolitana no se han cursado multas por este concepto, intentando otros caminos más armónicos a la mediación.

contraria; si no que trabajen en conjunto, aislando la problemática y buscando opciones creativas factibles de ser consideradas.

Muchos asesores armonizan con estos principios, conduciendo una comunicación constructiva, evitando el quiebre de relaciones entre los miembros de la empresa; aportando con elementos que fortalecen argumentaciones y, en su momento; pueden hacer el ejercicio de visualizar avances o retrocesos respecto de las metas propuestas, colaborando a un pronunciamiento meditado y con criterio a favor de los intereses de los involucrados. Sin embargo otros asesores no buscan un efecto directo en las partes, si no más bien pareciera que les interesa exteriorizar públicamente sus particulares discrepancias optando por utilizar medidas de presión absolutamente legítimas como la huelga, sin valorar el diálogo y sin confiar en la posibilidad de consenso.

Se puede percibir a través de esta labor, que la sociedad civil en general se ha vuelto independiente de la política y con ello muchos problemas laborales se han despolitizado; esto ayuda a que no se radicalicen posiciones al interior de una mesa de mediación. Los planteamientos extremos cuando se presentan son escuchados y respetados; no obstante, en esa línea, el camino de la mediación no da los frutos esperados.

EXISTENCIAS DE CONDUCTAS INTERNAS Y/O EXTERNAS INCOMPATIBLES SUBJETIVAMENTE

Partiendo de la base que el ser humano es creador de su propia realidad, la visión que tiene de un hecho puntual, puede ser diametralmente opuesta a la visión que tiene de ese mismo hecho otra persona.

Como dice Rubin..."Es lo que la gente piensa de la realidad, más que la realidad misma, lo que cuenta".⁽⁶⁾

(6) **Barnett R. Rubin:** Centro de Cooperación Internacional U. de Nueva York, 8 agosto 2001.

Tanto en la mediación como en los buenos oficios, se ha podido constatar que esta diferencia es tomada como una agresión personal a intereses, que genera una inmediata reacción de defensa. Basta que una de las partes perciba una conducta subjetivamente incompatible con su pensar, para que asuma que el otro busca perjudicarlo.

Objetivamente pudiera ser distinto, pero ya instalada esta concepción, se reacciona de acuerdo a ello. Conflictos o eventuales conflictos por estas percepciones, necesitan ser abordados previamente antes de trabajar en la temática fundamental.

La mediación y buenos oficios representan una nueva concepción de la justicia, donde valores como el consenso, el diálogo y la tolerancia, evitan tener que acudir a los tribunales para la solución de este tipo de problemáticas. Los valores que se promueven a través de estos mecanismos dan un mayor grado de satisfacción a los usuarios que la que normalmente obtienen recurriendo a los tribunales.

La autonomía que los actores laborales despliegan en estas instancias, permite que puedan expresar sus ideas de equidad, justicia social y compromiso laboral. Los acuerdos alcanzados se respetan puesto que la alternativa elegida es producto de sus propias deliberaciones que les satisfacen mucho más que el pronunciamiento de un fallo que dirime entre un perdedor y un ganador.

INTENCIONALIDAD DE PERJUDICAR AL OTRO O ATRIBUCION DE INTENCIONALIDAD

Un principio de la mediación, que también se hace extensible a los buenos oficios, es La Buena Fe.

Se entiende este instituto jurídico inserto en los Principios Generales del Derecho, como un modelo de conducta socialmente honesto

y adecuado. Su sustento lo encontramos en el artículo 1546 del Código Civil.⁽⁷⁾

La regla de la buena fe tiene la virtud de "modelar la autonomía de la voluntad como fuente heterónoma que integra y corrige la voluntad de las partes con relación al efecto vinculante del acuerdo y en la determinación de la prestación debida".⁽⁸⁾

La buena fe es un concepto que pretende salir del discurso para impregnarse en los actores laborales de la mediación colectiva. La acción dañosa premeditada puede aparecer ciertamente en los conflictos que se analizan.

En este caso, se indaga para determinar el hecho objetivo, se busca restituir confianzas partiendo de la base del reconocimiento de actitudes negativas, sabiendo que los errores son parte del desarrollo humano.

Con la experiencia de los equívocos del pasado y la buena fe de los participantes, se abre la conversación a un nivel que permite polarizar en lo constructivo la temática laboral, subsanando hacia el futuro lo que las partes quieran mejorar.

En el plano subjetivo, los actores atribuyen intencionalidad de perjuicio cuando no conocen suficientemente de materia laboral. No es menor el hecho que trabajadores y empleadores, conozcan en término general, derechos y obligaciones del mundo del trabajo.

Algunos de los problemas que suelen presentarse, están revestidos de falta de conoci-

(7) Art.1546 CC. "Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

(8) **Schipani S.** 1998 "Los Principios de Unidroit en América, el derecho común y la asimetría estructural de las partes en la contratación Norte y Sur".

miento en las normas o falencias en cuanto a procedimiento laboral.

Estas temáticas se pueden subsanar satisfactoriamente en instancias no jurisdiccionales.

Las partes en una mesa de reuniones, por lo general saben sólo de las determinaciones o actuaciones que provocaron la divergencia. Reclama la afectada de un perjuicio a su ambiente de trabajo o a su colectividad; esta situación que puede ser más o menos grave, de hecho o de derecho; es calificada como de plena intencionalidad.

Lo cierto es que si se aborda el tema desde la perspectiva de la buena fe, se puede ir despejando las desconfianzas recíprocas, dejando atrás la subjetividad; planteando nuevas hipótesis. El conflicto tendrá en sí mismo un potencial constructivo que será analizado, re-encausado y manejado en provecho de los protagonistas. Es importante que tanto empleadores como sindicatos participen en las negociaciones orientados en la buena fe para llegar al acuerdo que buscan. La celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza en las partes.

UTILIZACION DIRECTA O INDIRECTA DEL PODER

Desde nuestra experiencia, la utilización directa o indirecta del poder es mucho más ostensible en procedimientos de buenos oficios y en mediaciones reactivas.

Los participantes se presentan a solicitar el servicio cuando es inminente la disyuntiva confrontacional; o cuando la transacción, si es que ha existido, no ha permitido arribar en acuerdo.

El empresario tiene una mirada orientada hacia la producción y la utilidad de su empresa, esta mirada se traduce en un lenguaje que manifiesta también en la relación con sus

trabajadores, manejando las conversaciones desde un punto de vista netamente mercantil, traspasando a cifras las aspiraciones de sus trabajadores. El poder económico que sustenta marca fuerte presencia en las negociaciones. Los trabajadores por su parte; suelen estar en condiciones de inferioridad y para contrarrestar la fuerza de su empleador, utilizan la magnitud de su sindicato o sus vinculaciones, así como también la función estratégica que desempeñan al interior de la empresa.

En la Región Metropolitana, la labor mediadora se desarrolla con mayor frecuencia entre pequeñas y medianas empresas. Dentro de estas fuentes productivas existen muchas empresas familiares con línea patriarcal en su organización, donde la cabeza de empresa toma las decisiones con poca o ninguna intervención de otros directivos y sin considerar a sus empleados.

La actitud en general de este tipo de empresarios; es de rechazo al conflicto, tomando la reclamación laboral como una ofensa.

Por su parte los trabajadores con muy poco conocimiento de sus derechos laborales, no se sienten con fuerza para rechazar en forma individual la imposición de, a modo de ejemplo, extensas jornadas de trabajo, límites al derecho a feriado, o que no se paguen sus horas extraordinarias, entre otras.

Hemos constatado que la constitución de sindicatos al interior de estas empresas nace como respuesta a transgresiones continuas a derechos del trabajador, y aun cuando se logra abrir un espacio al interior de la empresa para el ejercicio de la actividad sindical, la fuerza que genera la organización, no es suficiente para equilibrar la relación "empleado-empleador".

La utilización directa o indirecta del poder es una realidad que puede ser nivelada en mediación en ciertas áreas, específicamente en cuanto a la sujeción de las partes al marco jurídico vigente.

Los temas de derecho deben ser conocidos y aceptados por los participantes. El acuerdo previo a las normas que imperan en el mundo laboral, hace desaparecer fuentes potenciales de conflictos, contribuyendo en ese aspecto a un equilibrio en las relaciones de fuerza.

Estas instancias de resolución de conflicto, posibilitan además concretar acuerdos interesantes para las partes dentro de la ley, desplegando así la capacidad de los actores para ampliar su marco de negociaciones, ventaja que se satisface con la celeridad que los mismos quieran imprimirle.

Lo cierto es que instrumentos colectivos o acuerdos marcos, sólo pueden materializarse si se logra nivelar la fuerza imperante en el empresariado tradicional.

INEFICACIA NORMATIVA

En un marco general, se sostiene que los trabajadores de nuestro país viven situaciones de vulnerabilidad con respecto a sus empresas y empleadores. Evidentemente se da una relación desigual entre el empresariado y las fuerzas y posibilidades de los trabajadores.

En este orden de cosas; el Derecho Laboral se yergue con un planteamiento protector que persigue el equilibrio en la relación.

El contrato de trabajo pretende el ejercicio de la autonomía de la voluntad de los contratantes, siendo el ordenamiento jurídico quién posibilita y sanciona la validez del contrato para que la parte más débil, pueda hacer efectivo el derecho a la libre contratación; el derecho a ejercer su libre voluntad.

Sin embargo; la igualdad formal o jurídica encubre el estado de precariedad de muchos trabajadores.

Bajo este prisma, el ordenamiento jurídico no cumple su objetivo original; no obstante, a las partes en una relación laboral, también les

cabe asumir su responsabilidad por el poco interés que manifiestan en el conocimiento de sus propios derechos.

El conocimiento y ejercicio de las normas laborales vigentes, sobre todo por la parte más débil de la relación, otorga protagonismo en el respeto de las libertades, derechos y obligaciones que emanan del Derecho Laboral y de los contratos de trabajo.

Otra forma de ineficacia normativa se da en el Código del Trabajo, en sus artículos 352 al 354, disposiciones que establecen la instancia de mediación dentro de un procedimiento de negociación colectiva.

Esta no es la mediación que ofrece la Dirección del Trabajo.

En estos acápites la norma permite a las partes la posibilidad de contar con un mediador privado para superar divergencias en la negociación.

Estos artículos no son utilizados en la práctica, prefiriendo los actores, tratar conflictos colectivos a la luz del 374 bis del mismo cuerpo normativo; los buenos oficios.

¿Podría este hecho significar que los usuarios optan por la presencia de un tercero neutral, funcionario del Servicio para tratar de superar sus diferencias?

Creemos que los actores laborales hacen uso de este procedimiento reconociendo a la D.T. como la institución calificada para conocer de la temática laboral y eso les da tranquilidad, luego, el servicio es absolutamente gratuito y los resultados son mayoritariamente satisfactorios para las partes.

La mediación laboral tiene una corta trayectoria ya que ingresa al escenario institucional durante el segundo semestre del 2001. En este corto espacio de tiempo, se está comenzando a observar que empresas en proceso de negociación colectiva llegan por segunda vez, solicitando la instancia de buenos oficios.

Este hecho es relevante, si consideramos que las personas que conforman la empresa llegan a exponer sus divergencias de manera conversada previamente; con sus propias posiciones, pero dispuestas a intervenir de manera plena en un procedimiento que ya conocen, validan y les da la confianza de un resultado más tranquilizador y positivo.

Lo concreto es que los usuarios a través de sus solicitudes, nos están permitiendo intervenir en todo tipo de conflictos laborales colectivos, sean estos a través de mediaciones o buenos oficios y con conflictos manifiestos o en estado latentes.

Este hecho impele a buscar dentro de las alternativas que nos presenta el Derecho del Trabajo, las mejores opciones para dar eficacia jurídica a los actos y decisiones adoptadas.

Tanto en mediación como en los buenos oficios, se dan señales a observar, abordar y analizar para acomodarlas dentro de los objetivos de esta nueva institución.

Siguiendo esta idea; todavía existen interrogantes a despejar; ¿qué pasa con la posibilidad de mediar estando las partes inmersos en un litigio judicial que aún no tiene sentencia?

¿Cuál es la eficacia jurídica de un acta de acuerdo (mediación oficiosa), celebrada en sede administrativa laboral?

La abogada Sra. Laura González Lugo⁽⁹⁾; expone que la mediación ya instalada, debería ser observada desde el prisma de la eficiencia, efectividad y satisfacción.

Para los usuarios de la mediación, la eficiencia pudiera relacionarse con principios de inmediación de las partes, y autocomposición, entendiéndose como la capacidad de éstos, para negociar un acuerdo con partici-

pación directa y activa, donde sus decisiones se respeten y legitimen; también con los principios de flexibilidad, voluntariedad e integridad, donde la dinámica de la mediación se da con absoluta libertad para optar por las formalidades que se quieran establecer, dentro de un marco mínimo de referencias, sabiendo que siempre tendrán otra vía, de no lograrse los resultados esperados.

En cuanto a la efectividad, según esta profesional; "Se debería documentar la naturaleza del resultado, la duración de la solución y el efecto en el ambiente de trabajo".

OBSERVACION FINAL

Ciertamente estamos ante una nueva línea que está empezando a dar sus primeros frutos, donde el acuerdo consensuado es la norma vinculante que las partes respetan de mutuo propio.

Queda mucho camino que recorrer, y sabremos alcanzar nuestros objetivos en la medida que el servicio ofrecido logre satisfacción entre nuestros usuarios.

Dentro de un régimen democrático como el nuestro, las normas jurídicas deben considerar también un sentido ético que respete la libertad y la solidaridad. ¿Podría ser ese el camino donde la norma se legitime por sí misma?

Las personas, en su calidad de empleados o trabajadores deben ejercer su libertad para elegir libre y conscientemente, responsabilizándose de su accionar en convivencia constructiva.

Evidentemente hay falencias con muchas barreras que superar aún. Los trabajadores tienen el desafío de aprender nuevas concepciones y conocer con detenimiento sus derechos en materia de trabajo; donde el abuso se da en la medida que se acepta. Los empresarios pueden obtener de la mediación una herramienta eficaz para tratar sus conflictos sin tener que acudir al litigio judicial.

(9) Ponencia: "La mediación en el ámbito laboral y su impacto en la cultura corporativa" 1^{er} Congreso Internacional de Métodos Alternos, Nov. 2001.

En un Estado que crece, la autonomía colectiva es incompatible con el intervencionismo público y como señala la abogada María del Pilar Callizo; "Los problemas de la justicia laboral perjudican por igual a trabajadores y empresas, y los medios alternativos de solución de conflictos son mecanismos que permitirán canalizar los seguimientos de una justicia más apropiada". ⁽¹⁰⁾

El idealismo de la mediación impulsa a insistir por la senda del respeto al otro en la divergencia cotidiana. El cumplimiento de procedimientos y mecanismos formales debieran ser secundarios y mínimos, logrando en el destinatario la aceptación de la norma como una responsabilidad natural de todos, sin el temor a la acción punitiva del Estado.

BIBLIOGRAFIA

1. **A. de Mattos, Carlos; Hiernaux Nicolás; Restrepo Botero, Darío** "Globalización y Territorio, impactos y perspectivas".
2. **Althaus Esquerro, Karl; Behar Telias, Daniel; Cohn Lizana, Julian; Santelices Cox, Juan Luis** "Chile como escenario de Inversión: Un análisis desde la perspectiva del riego político".
3. **Bustelo Eliebe, Daniel** Conferencia en el Congreso Internacional de Mediación Familiar en Portugal.
4. **Callizo, María del Pilar** "La Ley Paraguaya de Arbitraje y Mediación; Consideraciones y Desafíos".
5. **Carulla Benítez, Pedro** "La Mediación; Una alternativa Eficaz para resolver Conflictos Empresariales".
6. **Castelblanco Zamora, Cristián** "La Mediación y el ejercicio de la Abogacía".
7. **Código Civil** Duodécima edición, año 2002.
8. **Código del Trabajo** Boletín Oficial Dirección del Trabajo.
9. **Cox, Sebastián** "Asistencia Legal Popular: La experiencia de FORJA en Chile".
10. **Cruzat Arteaga, Gonzalo** "La Buena Fe. ¿Cuestión de Hecho o Derecho?".
11. **Dallanegra Pedraza, Luis...** "Procesos, Métodos y Modelos de Negociación".
12. **Ermida Uriarte, Oscar** "Formación Profesional y Negociación Colectiva".
13. **Fernández Ríos, Manuel** "Psicopatología del paro laboral".
14. **García Amado, Juan Antonio** "El individuo y los Grupos en el Derecho Laboral".
15. **González Gil, Verónica** "Democracia y Mediación: Libertad en contacto".
16. **González Lugo, Laura** "La mediación en el ámbito laboral y su impacto en la cultura corporativa".
17. **Kaiero, Andoni** Artículo en Gara Net del 25/01/04 "Si no hay poder sindical, no hay negociación colectiva equilibrada".
18. **Laurín, Alicia** "En busca de trabajo: entre la Frontera y la Soberanía del Estado".
19. **M. Zuriaga, Juan** "La Mediación y el Estado".
20. **Orden de Servicio N° 1** de la D.T.; Crea y ordena un sistema de solución alternativo de conflictos laborales colectivos.
21. **Sappia, Jorge** "Justicia Laboral y Medios Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos e Individuales del Trabajo".
22. **Valiente, Hugo** "Fundamentación Jurídica de la Objeción de Conciencia".

(10) IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social./ La Habana Cuba./ Marzo de 2002.

MEDIACION LABORAL Y CONCILIACION INDIVIDUAL

Con el propósito de integrar a las relaciones laborales los avances de la Solución Alternativa de Conflictos y autorregulación laboral, la Dirección del Trabajo presenta al país la instalación del primer *Centro de Mediación para Conflictos Laborales Colectivos y Conciliación Individual*.

MEDIACION LABORAL

La Mediación Laboral es un modelo de solución de conflictos colectivos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

La Dirección del Trabajo dispone de *mediadores*, profesionales especialmente capacitados en técnicas de procesamiento de conflicto y mediación, que contribuyen a buscar soluciones a los conflictos laborales, logrando que las partes involucradas generen las alternativas más apropiadas.

Ventajas de la mediación:

- *Es voluntario*: Se funda en la libertad que tienen las partes de solicitarla y de mantenerse o no en el proceso.
- *Es flexible*: Permite a las partes y al mediador establecer las reglas del proceso, salvo ciertos preceptos básicos.
- *No tiene costo económico*: Permite un acceso gratuito tanto a las empresas como a los trabajadores.
- *Disminuye el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que puede traer el conflicto*: La confianza deteriorada en las relaciones laborales, puede generar una

disminución en la productividad de las empresas.

- *Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo.*
- *Promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones*: La auto-composición permite el protagonismo de los actores laborales en la búsqueda participativa de las soluciones.

Empleadores y grupos de trabajadores pueden utilizar con la Mediación, estos últimos organizados a través de un sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole.

Tipos de mediación:

- *Mediación a petición de parte*: Se inicia a solicitud escrita o verbal, de cualquiera de las partes, ante la Dirección Regional o la Inspección respectiva.
- *Mediación programada*: Es la que emana desde la propia planificación interna de la Dirección del Trabajo.
- *Mediación reactiva*: Se aplica frente a situaciones de emergencia. Se estudia su factibilidad por el Director Regional o el Inspector Provincial o Comunal.

Buenos oficios durante la Negociación Colectiva

Una vez aprobada la huelga y dentro de las 48 horas siguientes, cualquiera de las partes puede requerir la actuación de buenos oficios de la Dirección del Trabajo. Esta solicitud produce el efecto de suspender el inicio de la huelga y otorga a las partes la oportuni-

dad de continuar las negociaciones. (Artículo 374 bis del Código del Trabajo)

Trabajadores o empleadores pueden acceder a este servicio solicitándolo ante la Dirección Regional o Inspección del Trabajo de la jurisdicción respectiva, ya que se dispone de mediadores en todo el país.

CONCILIACION INDIVIDUAL

La Conciliación Individual es un método de solución de conflictos producidos al momento del término de las relaciones individuales de trabajo. Dicho procedimiento se inicia cuando el interesado solicita la intervención de la Dirección del Trabajo, Institución que procura la solución de la disputa por la vía de un acuerdo entre el empleador y trabajador, velando que éste sea justo y oportuno, en el marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

La Dirección del Trabajo dispone de *conciliadores*, profesionales especialmente capacitados en procedimientos y técnicas de conciliación que contribuyen al acuerdo de los conflictos laborales entre trabajador y empleador.

Ventajas de la conciliación:

- *Oportunidad en la solución del conflicto:* El conflicto entre las partes requiere de una pronta solución con un resultado satisfactorio a las expectativas del reclamante y a la vez disminuir el impacto del conflicto en el clima laboral de la empresa.
- *Transparencia en el proceso:* Trabajador y empleador son plenamente informados

de sus derechos y obligaciones que derivan al término de la relación laboral, de las implicancias de la gestión de la Dirección del Trabajo. Las partes así toman sus decisiones debidamente informadas.

- *Economía para las partes y para el Estado:* La solución del conflicto en menor tiempo y por mutuo acuerdo, significa un ahorro de recursos para las partes y también para el Estado, quedando reservado a los Tribunales los conflictos jurídicos de mayor complejidad.
- *Favorece la paz laboral:* Las acciones de la Dirección del Trabajo tendientes a velar por el cumplimiento de la normativa legal, permiten restablecer la armonía social de las relaciones en el mundo del trabajo.

Cómo acceder a la conciliación:

- El trabajador puede solicitar la Conciliación Individual cuando tras la terminación de su contrato de trabajo no ha concordado con su ex empleador las condiciones jurídicas y económicas de dicha terminación y por lo que estima se le adeudan determinados conceptos y/o está en desacuerdo con la causal de terminación aplicada o la forma de cálculo o pago de las indemnizaciones respectivas.
- El trabajador puede acceder a la Conciliación Individual interponiendo un Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato ante la Inspección Provincial o Comunal del Trabajo, de la jurisdicción de su ex empleador o del domicilio del trabajador, si éste se encuentra en una ciudad distinta.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA BONO EXTRAORDINARIO Y BENEFICIOS PREVISIONALES A PERSONAS QUE SEÑALA, MODIFICANDO EL D.L. N° 869 DE 1975 Y LA LEY N° 19.454 (*)

LEY N° 19.953

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- A contar del 1 de septiembre de 2004, el monto de las pensiones de viudez establecidas en los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y los regidos por la Ley N° 16.744, no podrán ser inferiores al cincuenta y cinco por ciento de la pensión del causante o de la que le habría correspondido percibir, excluidas aquéllas en que existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad. Para tal efecto, debieran realizarse los ajustes de dichas pensiones en lo que corresponda.

A contar del 1 de septiembre de 2005, el monto de las pensiones a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior al sesenta por ciento de la pensión del causante o de la que le habría correspondido percibir, y que cumplan los mismos requisitos establecidos en el inciso precedente.

A contar de las fechas indicadas en los incisos anteriores, deberán aumentarse las pensiones otorgadas conforme al artículo 24

de la Ley N° 15.386, cuando no existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, en proporción al nuevo monto de la respectiva pensión de viudez.

Asimismo, a contar del 1 de septiembre de 2004, la pensión a que se refiere el artículo 45 de la Ley N° 16.744, cuando no existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, será equivalente al 33% de la pensión básica que habría correspondido al causante si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía al momento de la muerte. Dicho porcentaje ascenderá al 36% a contar del 1 de septiembre del 2005.

Los incrementos a que se refieren los incisos anteriores, serán aplicables a los beneficios actualmente vigentes o que se otorguen en el futuro.

Los titulares de las pensiones señaladas anteriormente, cuando existan titulares de pensión de orfandad, tendrán derecho, en todo caso, a los aumentos señalados en los incisos precedentes a contar del primer día del mes siguiente a aquél en que se extinga la totalidad de las respectivas pensiones de orfandad.

Los titulares de las pensiones a que se refieren los incisos anteriores, que se encuentren percibiendo o perciban algunas de las

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.06.2004.

bonificaciones establecidas en las Leyes N° 19.403 y N° 19.539, dejarán de percibir tales bonificaciones en el monto equivalente al aumento experimentado por la respectiva pensión según lo señalado en los anteriores incisos.

Artículo 2°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario de \$ 10.000 a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de la Ley N° 16.744, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas establecidas en los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975.

Sin perjuicio de lo anterior, los titulares de pensiones de orfandad sólo tendrán derecho al citado bono si no existiere titular de pensión de viudez con derecho al mismo, en cuyo caso se distribuirá por partes iguales entre aquéllos. Las normas contenidas en este inciso, en el evento que no existiere titular de los artículos 24 de la Ley N° 15.386 y 45 de la Ley N° 16.744, se aplicarán también respecto de los titulares de pensión de orfandad que tengan la calidad de hijos de filiación no matrimonial.

También tendrán derecho al bono establecido en este artículo los titulares de pensiones de viudez y de los artículos 24 de la Ley N° 15.386 y 45 de la Ley N° 16.744, cuyos montos al primer día del mes en que se efectúe la publicación de esta ley, sean superiores a los de las respectivas pensiones mínimas y que se encuentren percibiendo bonificaciones de las Leyes N° 19.403 y N° 19.539.

El bono a que se refieren los incisos anteriores se pagará el mes siguiente al de la publicación de la presente ley, a todos los pensionados que tengan alguna de las calida-

des señaladas al primer día del mes en que se efectúe dicha publicación. Este bono será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno. El pago de este bono se efectuará por los organismos e instituciones a quienes corresponde pagar las respectivas pensiones.

Se concederá también el bono extraordinario señalado en el inciso primero a las familias inscritas en el programa "Puente entre la Familia y sus Derechos" del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, que al 31 de mayo de 2004 hayan recibido el "Aporte Solidario" de dicho programa, siempre que ningún integrante de la familia perciba pensiones mínimas de las establecidas en los artículos 26 y 27 de la Ley N° 15.386, pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975. El bono se pagará por el Instituto de Normalización Previsional al integrante de dichas familias que reciba el "Aporte Solidario" en la misma fecha señalada en el inciso anterior.

A quienes perciban maliciosamente el bono que otorga este artículo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 3°.- Fíjase en \$ 86.079, a contar del 1 de septiembre de 2004, y en \$ 89.921, a contar del 1 de septiembre de 2005, el monto de las pensiones mínimas a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 y las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27, ambos de la Ley N° 15.386, para aquellos pensionados que a las fechas indicadas tengan 75 años o más de edad.

Artículo 4°.- Fíjase en \$ 41.405, a contar del 1 de septiembre de 2004, y en \$ 44.960, a contar del 1° de septiembre de 2005, el monto de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, para aquellos pensionados que a las fechas indicadas tengan 75 o más años de edad.

Artículo 5°.- Fíjase en \$39.484, a contar del 1 de septiembre de 2004, y en \$ 41.119, a contar del 1° de septiembre de 2005, el monto de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, para aquellos pensionados que a las fechas indicadas tengan 70 o más años de edad pero menos de 75 años.

Artículo 6°.- Los beneficiarios de las pensiones a que se refieren los artículos 3°, 4° y 5° de esta ley, que cumplan 70 ó 75 años de edad con posterioridad a las fechas señaladas en dichos artículos, según corresponda, tendrán derecho a las respectivas pensiones, en sus montos debidamente reajustados, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan las correspondientes edades.

Artículo 7°.- Los beneficiarios de pensiones de viudez de regímenes diferentes al del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuando no existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, que tengan 75 o más años de edad al 1 de septiembre de 2004, cuyos montos a dicha fecha sean iguales o superiores al de las respectivas pensiones mínimas, pero inferiores a la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de la citada ley, tendrán derecho a contar de la fecha indicada a una bonificación mensual equivalente a la diferencia entre el monto de su pensión más las respectivas bonificaciones de las Leyes N° 19.403 y N° 19.539 que perciban y el monto de la pensión mínima de vejez e invalidez para mayores de 75 años, siempre que cumplan con los requisitos para obtener pensión mínima. En el evento que los beneficiarios tuvieren hijos titulares de pensiones de orfandad, la bonificación ascenderá a la diferencia entre la pensión que perciban más las bonificaciones de las Leyes N° 19.403 y N° 19.539, y el 85% de la pensión mínima de vejez e invalidez para pensionados de 75 o más años de edad. A igual beneficio tendrán derecho, en la proporción que corresponda, las titulares de pensión del artículo 24 de la Ley N° 15.386 y del artículo 45 de la Ley N° 16.744.

Los citados beneficiarios que cumplan 75 años de edad con posterioridad al 1 de septiembre de 2004, tendrán derecho a igual bonificación a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan dicha edad.

Quienes obtengan algunas de las pensiones señaladas en el inciso primero con posterioridad al 1 de septiembre de 2004, tendrán derecho a las referidas bonificaciones en los términos señalados.

Artículo 8°.- Los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia que detenten la calidad de cónyuges sobrevivientes o de madres de los hijos de filiación no matrimonial del causante, acogidos a algunas de las modalidades señaladas en el artículo 61 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren en las situaciones previstas en el artículo anterior, tendrán derecho a las mismas bonificaciones establecidas en dicho precepto, siempre que cumplan con los requisitos para acceder a la garantía estatal de pensión mínima.

Artículo 9°.- Sustitúyense los incisos segundo, tercero, cuarto y quinto del artículo 8° del Decreto Ley N° 869, de 1975, por los siguientes:

"En el mes de diciembre de cada año, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior, y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se fijará el número máximo mensual de nuevas pensiones a conceder en el país durante el ejercicio, el que deberá ser una cantidad constante. Sólo se podrán otorgar nuevos beneficios en los meses de febrero a noviembre, ambos inclusive.

La distribución entre las regiones del número máximo de nuevas pensiones a conceder, se efectuará mensualmente, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior, y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

La distribución a que se refiere el inciso anterior se realizará sobre la base de las listas de espera y los puntajes de los postulantes, vigentes en el mes anterior a aquél al cual corresponde la distribución."

Artículo 10.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 6° de la Ley N° 19.454:

1) Suprímese en el inciso primero, la frase: "excluidas las de Supervivencia".

2) Agrégase a continuación del inciso final, después del punto aparte (.), que ahora pasa a ser punto seguido, lo siguiente:

"Asimismo, los acrecimientos que procedieren a favor de otros pensionados de supervivencia, se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del fallecimiento del pensionado que los causare."

Artículo 11.- Los beneficios a que se refieren los artículos 1°, 3°, 6° 7° y 10, en lo

que dice relación con el seguro de la Ley N° 16.744, se financiarán con cargo a dicho seguro. El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley, durante el año 2004, se financiará mediante transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos de dicho año."

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

Santiago, 22 de junio de 2004.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

REAJUSTA MONTO DE INGRESO MINIMO MENSUAL (*)

LEY N° 19.956

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2004, de \$ 115.648 a \$ 120.000 el monto de ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2004, de \$ 87.051 a \$ 90.327 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.07.2004.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2004, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 75.219 a \$ 78.050."

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

Santiago, 30 de junio de 2004.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DE EDUCACION

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO QUE ESTABLECE LA LEY N°19.933 (*)

DECRETO N° 128

Núm. 128.- Santiago, 14 de mayo de 2004.- Vistos: lo dispuesto en los artículos sexto y séptimo transitorios de la Ley N° 19.933 y teniendo presente las facultades que me confieren los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República, dicto el siguiente,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento de los artículos sexto y séptimo transitorios de la Ley N°19.933 que regulan la bonificación por retiro voluntario para los funcionarios que indica:

Párrafo 1°

Disposiciones Generales

Artículo 1°: Para todos los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) "la ley": La Ley N° 19.933, publicada el 12 de febrero de 2004 en el Diario Oficial;
- b) "la bonificación": La bonificación por retiro voluntario establecida en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.933;
- c) "los profesionales de la educación": Los profesionales de la educación que pres-

ten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o a través de Corporaciones Municipales.

- d) "los beneficiarios": Los profesionales de la educación que reuniendo los requisitos del artículo 6° transitorio de la ley se acojan a los beneficios de la misma.

Artículo 2°: Tienen derecho a la bonificación los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o a través de Corporaciones Municipales y que al 12 de febrero de 2004, tengan 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años, si son mujeres.

Párrafo 2°

De la postulación

Artículo 3°: Los profesionales de la educación que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2° de este reglamento y que deseen acogerse a los beneficios del artículo 6° transitorio de la ley deberán, dentro de los doce meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del presente reglamento, comunicar por escrito la decisión de renunciar voluntariamente a su dotación municipal respecto del total de horas que sirvan.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 14.07.2004.

Artículo 4º: La comunicación del artículo anterior deberá presentarse ante el Departamento de Personal de la Municipalidad o Corporación Municipal respectiva, o ante la Unidad que cumpla dicha función, y acompañarse de los siguientes antecedentes:

- a) Carta que comunique la decisión de renunciar voluntariamente a su dotación municipal a fin de acogerse a los beneficios del artículo 6º transitorio de la ley, y
- b) Certificado de nacimiento en original.

Artículo 5º: El Departamento de Personal de la respectiva Municipalidad o Corporación Municipal o la Unidad que cumpla dicha función, deberá mantener un registro de postulantes y sus antecedentes y efectuará la verificación de los requisitos para ser beneficiarios de la ley.

El resultado de esta verificación se expresará a través de una resolución Municipal dictada por el Alcalde en el caso de las Municipalidades que administran directamente los establecimientos educacionales o por resolución dictada por el representante legal en el caso de las Corporaciones Municipales.

En ambos casos esa resolución deberá expresar: el cumplimiento de los requisitos, el número de meses de bonificación que corresponde a cada profesional y que la Municipalidad o Corporación Municipal, en su caso, dispone de los fondos necesarios para su pago. Esta resolución deberá notificarse al profesional de la educación personalmente o por carta certificada al domicilio que aparezca registrado en la Municipalidad o Corporación Municipal.

Párrafo 3º

De la formalización de la renuncia

Artículo 6º: El profesional de la educación deberá hacer efectiva su renuncia voluntaria a la dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirva, a

más tardar en los 60 días siguientes a la notificación de la resolución a que alude el artículo anterior.

En caso que el profesional de la educación no formalice ni haga efectiva la renuncia voluntaria dentro del plazo señalado, se entenderá desistido de su postulación a la bonificación.

Artículo 7º: Los profesionales de la educación a quienes la Municipalidad o Corporación Municipal ha notificado de la resolución del artículo 5º del presente reglamento y que dentro del plazo legal hagan efectiva su renuncia voluntaria a la dotación municipal a que pertenecen respecto del total de horas que sirvan, tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados a la respectiva Municipalidad o Corporación Municipal, con un máximo de 11 meses.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al profesional de la educación durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, cualquiera sea la Municipalidad o Corporación Municipal donde haya prestado sus servicios sin solución de continuidad.

Artículo 8º: Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación Municipal, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, no pudiendo exceder del máximo fijado en el artículo anterior.

El profesional de la educación deberá presentar los documentos que acrediten el monto de las remuneraciones imponibles para los efectos del artículo anterior y los períodos trabajados en las entidades mencionadas en el inciso primero de este artículo, si el último

empleador no dispusiere de esos antecedentes, o declarar los períodos y el Municipio o Corporación Municipal donde prestó dichos servicios, a fin de que se oficie y se les certifiquen esos montos y períodos trabajados.

Párrafo 4°

Del pago del beneficio

Artículo 9°: El pago de la bonificación será de cargo del empleador y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

La bonificación será incompatible con toda indemnización que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector municipal pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen y a cuyo pago concorra el empleador, especialmente a las que se refieren los artículos 73 y 2° transitorio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, y las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, en los artículos 7° y 8° de la Ley N° 19.504 y en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715.

Artículo 10: El empleador dictará una resolución que ordene el pago de la bonificación a los profesionales de la educación que hagan efectiva su renuncia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del presente reglamento, determine su monto, fije la fecha para el pago y disponga el término de la relación laboral.

Párrafo 5°

Del financiamiento

Artículo 11: Aquellas Municipalidades o Corporaciones Municipales que no tengan disponibilidad financiera inmediata para solventar íntegramente las bonificaciones que corresponda pagar por la aplicación del artículo

precedente, podrán solicitar, para estos efectos, anticipos de las subvenciones estatales por escolaridad a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998, del Ministerio de Educación.

El monto máximo del anticipo a solicitar no podrá exceder del monto total de las bonificaciones a pagar y el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de su percepción, en cuotas iguales mensuales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere el artículo 9° antes citado.

Dichos descuentos mensuales no podrán exceder, en conjunto, para una misma Municipalidad o Corporación Municipal, de un 3% del monto de la subvención que percibió en el mes de febrero del año 2004, hasta completar el pago del total anticipado.

Artículo 12: Por resolución dictada por el Ministerio de Educación y visada por el Ministerio de Hacienda, se fijará el monto del anticipo solicitado, el valor y el número de cuotas mensuales en las que deberá ser devuelto, el cual no podrá ser inferior a 24 meses ni superior a 36 meses, sin perjuicio que las Municipalidades o Corporaciones Municipales podrán solicitar al Ministerio de Educación que la devolución del anticipo que se les haya otorgado pueda efectuarse en un plazo menor que el mínimo señalado.

Párrafo 6°

Del término de la relación laboral

Artículo 13: El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva.

No obstante, los beneficiarios de esta ley no podrán hacer efectivas sus renunciaciones voluntarias más allá del 1° de enero del año

2006, debiendo la Municipalidad o Corporación Municipal proceder a la notificación de la resolución del artículo 5° del presente reglamento antes del 31 de octubre del año 2005.

Artículo 14: La Municipalidad o Corporación Municipal deberá dejar constancia en la resolución correspondiente que los profesionales de la educación que cesen en sus empleos por aplicación del artículo 6° transitorio de la ley y que perciban la bonificación no podrán incorporarse a una dotación docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades o las Corporaciones Municipales durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° Transitorio: Durante el año 2004, el monto de los anticipos de la subvención que se otorgará a las Municipalidades o Corporaciones Municipales que no tengan disponibilidad financiera inmediata para solventar íntegramente las bonificaciones que corresponda pagar a los beneficiarios de la ley, sólo podrá hacerse hasta por el equivalente a 1.000 profesionales de la educación.

Artículo 2° Transitorio: En el caso que, durante el año 2004, exista exceso de postulantes en relación a los recursos disponibles, se priorizará el acceso de los profesionales de la educación a los beneficios de la ley, en el siguiente orden:

- Los profesionales de la educación mayores de 66 años de edad, si son hombres, y de 61 años de edad si son mujeres, y
- Los profesionales de la educación menores de 66 y mayores de 65 años de edad, si son hombres y menores de 61 y

mayores de 60 años de edad si son mujeres, cuya remuneración sea inferior a \$ 500.000 (quinientos mil pesos) al mes de febrero del año 2004, en orden decreciente de edad.

Artículo 3° Transitorio: Para efectos de lo dispuesto en el artículo 11, en relación con el artículo primero transitorio, ambos del presente reglamento, las Municipalidades o Corporaciones Municipales deberán, dentro de los 60 días siguientes a la publicación del reglamento, remitir a la Subsecretaría de Educación los antecedentes de los profesionales de la educación que reuniendo los requisitos legales hubieren comunicado su decisión de acogerse a los beneficios del artículo 6° transitorio de la ley.

Corresponderá a la Subsecretaría de Educación determinar la nómina de los profesionales de la educación que durante el año 2004 serán causantes de los anticipos de la subvención mencionados, la que será comunicada a la respectiva Municipalidad o Corporación Municipal. Estas últimas entidades, según corresponda, deberán notificar personalmente o por carta certificada al domicilio que el profesional de la educación tiene registrado en ella, los resultados de su postulación a la bonificación. En caso que la postulación fuera desestimada por exceso de postulantes, el profesional de la educación será considerado en el proceso de postulación del año 2005 conjuntamente con aquellos que postulen después del plazo señalado en el inciso primero de este artículo y hasta el vencimiento del plazo del artículo 3° de este reglamento.

Artículo 4° Transitorio: Los plazos que señala el presente reglamento serán de días corridos.

Artículo 5° Transitorio: Durante el año 2005, el monto de los anticipos de la subvención podrá hacerse por el total de profesionales de la educación que, habiendo acreditado el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el artículo 6° transitorio de la ley, hubieren comunicado su decisión de renun-

ciar voluntariamente a una dotación municipal dentro del término legal, considerando la limitación presupuestaria contemplada en el inciso segundo del artículo 7° transitorio del citado cuerpo legal.

Artículo 6° Transitorio: Las Municipalidades o Corporaciones Municipales que tengan disponibilidad financiera inmediata para solventar íntegramente las bonificaciones que corresponda pagar por la aplicación de la ley, podrán proceder al pago de la bonificación sin

que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo primero transitorio.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- José Miguel Insulza Salinas, Vicepresidente de la República.- María Ariadna Hornkohl Venegas, Ministra de Educación (S).- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

INSTRUYE SOBRE FORMAS DE ACREDITACION DE LA CALIDAD DE TRABAJADORES DE LOS BENEFICIARIOS DEL SISTEMA DE CAPACITACION EN EMPRESAS, AFECTO AL ARTICULO 36 DE LA LEY N° 19.518, A TRAVES DE PRESENTACION DE COMPROBANTES DEL PAGO EFECTIVO DE COTIZACIONES PREVISIONALES AL MOMENTO DE REALIZAR LA LIQUIDACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION COMUNICADAS A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2004, CON EL OBJETO DE ACREDITAR DICHA CALIDAD Y VELAR, ADEMAS, POR EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 37 DE LA LEY N° 19.518, QUE OBLIGA A LAS EMPRESAS A CONTRIBUIR EN EL PAGO DE LOS GASTOS DE CAPACITACION EN LOS PORCENTAJES SEÑALADOS EN DICHA NORMA. DEJA SIN EFECTO, EN LO PERTINENTE, ORDINARIOS CIRCULARES N° 32 Y N° 42 DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION EN EMPRESAS DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO (*)

RESOLUCION EXENTA N° 4.550

Núm. 4.550 exenta.- Santiago, 2 de julio de 2004.- Teniendo presente:

1. El Ordinario Circular N° 32 del Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio, que instruyeron a los contribuyentes de la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en

orden a acreditar la calidad de trabajadores de los beneficiarios de capacitación con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, a través de los respectivos comprobantes de pago de las cotizaciones previsionales, al momento de la liquidación del curso de capacitación, y el Ordinario Circular N° 42, en ese mismo orden, instruyendo a los Organismos Técnicos para Capacitación.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.07.2004.

2. El mandato legal de velar por el adecuado uso de los beneficios tributarios que otorga el Sistema Nacional de Capacitación a las empresas clasificadas como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, de supervigilar los programas de capacitación que desarrollan dichas empresas, y autorizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para este fin, previsto en los artículos 2° letra c), 84 letras a), f) y h), y 85 N° 5 de la Ley N° 19.518.
3. El imperativo legal de velar por el adecuado cumplimiento del artículo 37 de la Ley N° 19.518, que obliga a las empresas a contribuir en el pago de los gastos de capacitación en los porcentajes señalados en dicha norma.
4. Las obligaciones legales que imponen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo el imperativo de velar por que los actores del sistema y en especial los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación observen las disposiciones de la Ley N° 19.518, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten para el desarrollo de acciones comprendidas en la misma, tal como lo dispone el artículo 27 de la Ley N° 19.518.

Vistos:

1. Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado, y las facultades que me otorgan los artículos 2° letra c), 84 letras a), f) y h), 85 N° 5, en relación con los artículos 1°, inciso 1°, 5°, 10, inciso 1°, 11, 27, 30, 31, 33, inciso 1°, 36, 37 y 41, todos de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, y el artículo 31 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y

2. Lo dispuesto en la Resolución N° 520, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, que establece las normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Resuelvo:

1. Déjense sin efecto los Ordinarios Circulares N° 32 de fecha 4.05.04 y N° 42 de fecha 31.05.04, emanados del Departamento de Capacitación en Empresas de este Servicio.
2. Los contribuyentes de la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que pretendan hacer uso de la franquicia tributaria para capacitación, establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, deberán acompañar a sus liquidaciones de acciones de capacitación presentadas a partir del 1 de septiembre de 2004, copia de las planillas de cotizaciones previsionales efectivamente pagadas, por cada uno de los trabajadores capacitados.
3. Exceptúanse de este requerimiento de documentación, aquellos contribuyentes que realicen el pago de dichas cotizaciones previsionales a través de medios electrónicos, en cuyo caso el Servicio podrá, con la autorización de los trabajadores, verificar en línea el pago efectivo de las mismas.
4. En consecuencia, al momento de la liquidación de los respectivos cursos de capacitación, tratándose de trabajadores nuevos, deberá acompañarse, a lo menos, la planilla de cotizaciones previsionales correspondiente al período de la capacitación, y en caso de un curso de duración inferior a un mes, aquella correspondiente al mes completo en que el trabajador realiza el curso. Tratándose de trabajadores antiguos, deberá acompañarse, a lo menos, la planilla de cotiza-

ciones correspondiente al mes anterior al de ejecución del curso, y al mes durante el cual el curso se realiza, en los mismos términos señalados precedentemente.

5. Tratándose de personas naturales o socios de sociedades de personas, que trabajen en empresas de su propiedad, caso en que coincide la calidad de dueño de la empresa y trabajador, y que no tengan dependientes, a efectos de acreditar la base de cálculo para establecer el límite del 1% del artículo 36 de la Ley N° 19.518, imputable a la franquicia tributaria para capacitación, deberá acompañar su planilla de cotizaciones correspondiente al período de la capacitación, y asimismo, en caso que el curso sea de duración inferior a un mes, aquella correspondiente al mes completo en que realizó el curso de capacitación, en relación con las remuneraciones imponibles que se haya asignado, y el tramo respectivo en este caso, de acuerdo al artículo 32 del Decreto Supremo N° 98, de 31 de octubre de 1997, que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518.
6. Sólo se exceptúan de lo anterior aquellas personas naturales o socios de sociedades de personas, que trabajen en empresas de su propiedad, en que coincidiendo la calidad de dueño de la empresa y trabajador y teniendo otros trabajadores dependientes, el cálculo de los límites de gastos en capacitación se realiza en relación con las remuneraciones imponibles pagadas a esos trabajadores durante el ejercicio respectivo, no siendo indispen-

sable en ese caso, que se asigne remuneración y que acompañe las cotizaciones previsionales respectivas de sí mismo para imputar el gasto de su propia capacitación a la franquicia tributaria, ya que el referido cálculo se realiza en relación con las remuneraciones imponibles de sus trabajadores. En esta última situación, no deberá acompañar planilla de sus cotizaciones previsionales, sino declaración jurada simple de tener trabajadores dependientes contratados, calculándose el tramo respectivo en este caso, de acuerdo al artículo 32 del Decreto Supremo N° 98, de 31 de octubre de 1997, que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518.

7. En el caso en que los contribuyentes liquiden las respectivas acciones de capacitación a través de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación a que estén adheridos, éstos deberán velar por el cumplimiento de la presente resolución.
8. La presente resolución producirá plenos efectos jurídicos desde su notificación.
9. Publíquese en el Diario Oficial, en cumplimiento del artículo 48 letra b) de la Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado.

Anótese, comuníquese y notifíquese.-
Jossie Escárte Müller, Directora Nacional.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

**COMPLEMENTA PUBLICACION SOBRE EL
CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON EL
GOBIERNO DE AUSTRALIA, EFECTUADA EN EL
DIARIO OFICIAL DEL 28 DE MAYO DE 2004, PARA
PRECISAR EL INICIO DE SU VIGENCIA
INTERNACIONAL (*)**

COMUNICADO

NOTA N° CH 25/04

La Embajada de Australia saluda muy atentamente al Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile –Dirección de Asuntos Jurídicos– y tiene el honor de referirse a la Nota N° CH 23/04 del 2 de abril de 2004, en relación con el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de Australia y el Gobierno de la República de Chile. A este respecto, la Embajada de Australia solicita que dicha nota sea ignorada, ya que la fecha del 1 de junio de 2004 indicada como de entrada en vigencia de dicho convenio en Australia es incorrecta.

En consecuencia, y en respuesta a su nota verbal N° 03526 del 24 de febrero de 2004, el Gobierno de Australia tiene el honor de confirmar que, de acuerdo al párrafo 1 del artículo 29 del Convenio de Seguridad Social, el Acuerdo entrará en vigencia el 1 de julio de 2004.

La Embajada de Australia aprovecha la oportunidad para reiterar al Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile –Dirección de Asuntos Jurídicos– las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Santiago, 7 de abril de 2004.

N° 03526

El Ministerio de Relaciones Exteriores –Dirección de Asuntos Jurídicos– saluda muy atentamente a la Embajada de Australia y tiene el honor de comunicarle que el Convenio de Seguridad Social, suscrito en Canberra el 25 de marzo de 2003, fue aprobado conforme a los procedimientos constitucionales chilenos.

Al respecto, este Ministerio queda a la espera de la Nota de esa Embajada en que comunique, igualmente, que se han completado los procedimientos internos en Australia, a los efectos de su entrada en vigor de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo I, del Artículo 29° del Convenio.

El Ministerio de Relaciones Exteriores –Dirección de Asuntos Jurídicos– se vale de esta oportunidad para reiterar a la Embajada de Australia las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Santiago, 24 de febrero de 2004.

A la
Embajada de Australia
en Chile

(*) Publicado en el Diario Oficial de 30.06.2004.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Junio

- Decreto N° 508, de 30.12.03, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de becas de matrícula, financiadas por el ítem de becas de Educación Superior.

26 Junio

- Ley N° 19.951. Modifica la Ley N° 18.010, sobre operaciones de crédito de dinero estableciendo normas sobre aplicación de intereses cuando opera una cláusula de aceleración y establece normas de protección de los deudores en proceso de repactación.
- Ley N° 19.953. Otorga bono extraordinario y beneficios previsionales a personas que señala, modificando el D.L. N° 869 de 1975 y la Ley N° 19.454 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 4.235, de 18.06.04, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Guía Operativa Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra año 2004" y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

30 Junio

- Complementa publicación sobre el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia, efectuada en el Diario Oficial del 28 de mayo de 2004, para precisar el inicio de su vigencia internacional (*publicado en Boletín Oficial N° 186, julio 2004, pp. 19-32*).

3 Julio

- Decreto N° 49, de 20.02.04, del Ministerio de Salud. Modifica el Decreto N° 369, de 22.11.85, del M. de Salud, que aprueba el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Salud, que crea la Ley N° 18.469 (modifica, entre otros, los grupos de clasificación de beneficiarios, según su nivel de ingresos).

6 Julio

- Decreto N° 35, de 1°.03.04. de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 84, de 2000, modificado por el Decreto N° 71, de 2002, que aprueba criterios y procedimientos para la asignación de becas para estudios en instituciones de educación superior para funcionarios públicos.

7 Julio

- Resolución N° 370 exenta, de 28.01.04, del Ministerio de Salud. Aprueba Arancel de Programa de Prestaciones Valoradas.

8 Julio

- Resolución N° 1/D/1.884 exenta, de 5.07.04, del Ministerio de Salud. Establece nuevo medio de identificación y modifica proceso de acreditación que indica (para beneficiarios de FONASA).

10 Julio

- Decreto N° 75, de 1º.03.04, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la Educación del Sector Municipal y Particular Subvencionado para el año 2004.
- Decreto N° 122, de 4.05.04, del Ministerio de Educación. Delega en los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación, en el marco de ejecución del sistema de evaluación de docentes de aula del Sector Municipal, la facultad de pagar a los docentes que durante el proceso de evaluación 2003-2004 se hayan desempeñado como evaluadores pares, los honorarios que por dicho concepto se devenguen.
- Decreto N° 132, 17.05.04, del Ministerio de Educación. Crea Beca Monitores de Talleres de Aprendizaje.

14 Julio

- Ley N° 19.955. Modifica la Ley N° 19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.
- Ley N° 19.956. Reajusta monto de ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 19.954. Modifica la Ley N° 18.600, en lo relativo al procedimiento de interdicción de los discapacitados mentales.
- Decreto N° 128, 14.05.04, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento para la aplicación de la bonificación por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.933 (*publicado en esta edición del Boletín*).

17 Julio

- Ley N° 19.958. Modifica la Ley Orgánica de Municipalidades con el objeto de precisar o corregir normas sobre el proceso electoral.
- Extracto de Resolución N° 62 exenta, de 13.07.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 74 sobre nuevo Formulario 29.

- Resolución N° 4.550 exenta, de 2.07.04, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Instruye sobre formas de acreditación de la calidad de trabajadores de los beneficiarios del Sistema de Capacitación en Empresas, afecto al artículo 36 de la Ley N° 19.518, a través de presentación de comprobantes del pago efectivo de cotizaciones previsionales al momento de realizar la liquidación de las acciones de capacitación comunicadas a partir del 1° de septiembre de 2004, con el objeto de acreditar dicha calidad y velar, además, por el adecuado cumplimiento del artículo 37 de la Ley N° 19.518, que obliga a las empresas a contribuir en el pago de los gastos de capacitación en los porcentajes señalados en dicha norma. Deja sin efecto, en lo pertinente, Ordinarios Circulares N° 32 y N° 42 del Jefe de Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (*publicada en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

OBLIGACION DE INFORMAR AL TRABAJADOR SOBRE EL ESTADO DE PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES DEVENGADAS. SANCION POR INCUMPLIMIENTO. CONVALIDACION DEL DESPIDO. PRINCIPIO DE LA REALIDAD

*Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema***Doctrina**

Habiéndose probado que existen imposiciones impagas, dicha circunstancia no conforma nulidad absoluta de los finiquitos celebrado entre las partes. Al respecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, señala en su inciso quinto que el empleador al desahuciar a su trabajador invocando la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Lo señalado, es la sanción impuesta a la falta de cometido, pero ello no significa que esto constituya nulidad absoluta, desde el momento que el inciso siguiente del mismo artículo 162, permite al empleador convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador.

La segunda sanción que se aplica al empleador remiso, es el pago de las remuneraciones durante los meses que dure la morosidad. En relación a la no existencia de nulidad absoluta, debe estarse de acuerdo al principio de la realidad, es decir, si efectivamente se comete la infracción ya señalada de no pago de las cotizaciones previsionales, el empleador tiene el derecho irrenunciable de cancelar lo adeudado para convalidar el despido, muestra de ello es que la Ley N° 19.844 publicada en el Diario Oficial del 11 de enero de 2003, hubo de modificar el artículo 177 en su inciso final, cuando indica que el finiquito ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Si el no pago de las cotizaciones adeudadas produjera nulidad absoluta del despido, carecería de sentido la disposición indicada.

Sentencia de primer grado.

Antofagasta, 22 de julio de 2003.

Vistos:

Comparecen a fojas 12, Jack Eduardo Corona Corona y Patricio Alexis Silva Cortés,

chóferes, ambos domiciliados para estos efectos en calle Sucre N° 220, oficina 406, de esta ciudad, quienes interponen demanda ordinaria del trabajo en contra de Transportes Asiento Viejo S.A., representada por doña Giglia Barrios Andrade, con domicilio en calle Condell N° 2782, Antofagasta y solicitan

que se declare nulo e ineficaz el despido del que fueron objeto y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indican, con costas.

A fojas 18, don Christian Caro Cassali, abogado, en representación de la demandada, contesta la demanda y solicita su rechazo, con expresa condenación en costas.

A fojas 22, se recibió la causa a prueba y se citó a las partes a comparendo de conciliación y prueba.

A fojas 28, se llamó a las partes a una conciliación, la cual no se produjo, rindiéndose las probanzas que constan en autos.

A fojas 30 vuelta, se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que los demandantes fundan su demanda en que prestaron servicios para la demandada, en calidad de chóferes de bus camión, entre el 1° de octubre de 2001 al 8 de noviembre de 2002 el actor Corona Corona y entre el 2 de enero de 2002 al 28 de noviembre del mismo año el actor Silva Cortés, siendo sus remuneraciones variables, según diversos bonos establecidos en el contrato de trabajo. Señalan que fueron despedidos por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; sin embargo, el despido es nulo y no ha producido el término del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 162 del Código del ramo, por cuanto la demandada no pagó íntegramente las cotizaciones previsionales. Manifiestan que consta de los certificados de cotizaciones previsionales emitidos por la A.F.P. Santa María, que la demandada en el caso del actor Corona, no pagó las cotizaciones de los meses de noviembre y diciembre de 2001, enero, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2002; y respecto del actor Silva Cortés los meses de enero, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octu-

bre de 2002, por lo que solicitan que se declaren nulos e ineficaces sus despidos, por no haber pagado la demandada las cotizaciones previsionales y se le condene al pago de remuneraciones estipuladas en el contrato de trabajo, a contar del día siguiente del despido y hasta que éste se convalide legalmente; cotizaciones previsionales que corresponde enterar en el mismo período; más reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que la parte demandada en la contestación de la demanda, expresa que los actores fueron desvinculados de sus labores, firmando finiquito ante Notario Público de esta ciudad, recibiendo conforme las sumas pagadas al momento de firmarse éste, el cual reúne todos y cada uno de los requisitos legales establecidos en el artículo 177 inciso final del Código del Trabajo. Señala que al haber sido firmado el finiquito por el trabajador ante un Notario Público, en calidad de Ministro de Fe y cumpliendo éste con todos los requisitos legales, se produce jurídicamente el efecto o poder liberatorio del finiquito, esto es, que su representada ha quedado liberada de probar por otro medio, bastando sólo la presentación del finiquito, ante cualquier reclamación que interponga el actor como consecuencia del término de la relación laboral; es más, el finiquito que cumple con todas las formalidades legales tiene el mismo valor que una sentencia ejecutoriada y así numerosa jurisprudencia y doctrina son contestes en esta materia. Que el Dictamen N° 7.108/336 de fecha 1° de diciembre de 1994 de la Dirección del Trabajo, adquiere una gran importancia en el caso de autos, por cuanto al estar ratificado el finiquito ante un Ministro de Fe, se está certificando que el actor aprobó los términos del mismo y los montos que se le iban a pagar, razón por la cual resulta absolutamente contradictorio y absurdo que se reclame nuevamente lo que ya se encuentra pagado, en este caso, las cotizaciones previsionales, las que se encuentran íntegramente pagadas. Que en consecuencia el finiquito firmado por los actores y ratificado ante Ministro de Fe, reúne todos y cada uno de los requisitos establecidos en

la legislación para que produzca plenos efectos, ello unido a lo señalado por los Tribunales y la Dirección del Trabajo en torno a los efectos del finiquito ratificado ante Ministro de Fe, hacen concluir que todo lo relacionado con la terminación de los servicios de los actores con la demandada se encuentra absolutamente terminado y ejecutoriado; además el finiquito no se firmó con reserva alguna.

Tercero: Que a objeto de acreditar sus pretensiones, la parte demandante allegó al proceso el siguiente elemento de convicción: Documental: de fojas 1 a 11.

Cuarto: Que la parte demandada rindió las siguientes pruebas: I.- Confesional: de fojas 28 a 28 vuelta, de conformidad al pliego de posiciones de fojas 26 y ficta a fojas 28 vuelta, de conformidad al pliego de posiciones de fojas 27.

Quinto: Que en autos no se encuentra controvertida la existencia de relación laboral entre las partes del juicio, por lo que se tendrá ésta por establecida respecto del actor Corona Corona, desde el 1° de octubre de 2001 y hasta el 8 de noviembre de 2002; y respecto del actor Silva Cortés, desde el 2 de enero de 2002 al 28 de noviembre de 2002; siendo ambos despedidos por aplicación de la causal contemplada en el artículo 161 del Código del ramo, esto es, por necesidades de la empresa, tal como se colige de los finiquitos rolantes a fojas 1 y 2.

Sexto: Que en la especie se reclaman cotizaciones previsionales impagas y en dicho mérito, se cobran las remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta el pago de las primeras, en aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo. Al respecto, la demandada alega que los demandantes suscribieron finiquitos de trabajo sin haber efectuado reserva de derechos, documentos que fueron firmados y ratificados ante Ministro de Fe, cumpliendo así con los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, encontrándose por ende dotados de mérito o poder liberatorio.

Séptimo: Que sin perjuicio que efectivamente los instrumentos referidos cumplen con todos los requisitos contemplados en el artículo 177 del Código del Trabajo, a saber, constan por escrito y fueron ratificados ante Ministro de Fe, cabe precisar que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.631 de 28 de septiembre de 1999, que modificó el artículo 162 del Código del ramo, constituye un presupuesto de validez del despido de un trabajador, el acreditar el pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido, lo que no ocurre en la especie. De esta forma, tanto el despido de los actores, como los finiquitos por ellos suscritos, adolecen de un vicio de nulidad absoluta, en atención a la omisión de un requisito o formalidad prescrito por la ley para la validez de dichos actos, en los términos señalados por el artículo 1682 del Código Civil, de tal suerte que dichos instrumentos, si bien producen plena prueba en cuanto al hecho de haber sido otorgados y suscritos por las partes intervinientes, carecen del alegado poder liberatorio en juicio.

Octavo: Que así las cosas y desprendiéndose tanto de los certificados de cotizaciones previsionales rolantes a fojas 3 y 4, como del acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo de fojas 9 y siguientes, que efectivamente los actores registran diversos períodos de imposiciones impagas, sólo cabe acoger la demanda de autos en cuanto por ella se solicita, en aplicación del inciso 5° del artículo 162 del Código del ramo, el cobro de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas luego del despido, incluidas las cotizaciones previsionales, limitando su pago a los seis meses posteriores a la separación, ello en atención a la interpretación armónica que ha de dársele a la norma citada en relación a la del 480 del mismo Código, que establece el plazo de prescripción de esta acción, cual es precisamente de seis meses contados desde el despido.

Noveno: Que para los efectos de calcular los montos a pagar, se tendrá como remuneración mensual del actor Corona Corona, la suma de \$ 374.520, y del actor Silva

Cortés, la suma de \$ 396.021, las que se desprenden de los certificados de fojas 3 y 4.

Décimo: Que los demás antecedentes allegados al proceso, especialmente las confesionales de fojas 28, en nada alteran o modifican las conclusiones a las que se ha arribado.

Undécimo: Que la prueba rendida en autos ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica.

Y vistos además, lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 63, 161, 162, 177, 420, 425, 439, 445, 455, 456, 458 y 480 del Código del Trabajo; 144 y 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil; 1682, 1683 y 1698 del Código Civil; se declara:

- I. Que se acoge la demanda de fojas 12. En consecuencia, la demandada, Transportes Asiento Viejo S.A., deberá pagar a los actores, –ambas partes ya individualizadas– las siguientes sumas por concepto de remuneraciones devengadas durante los seis meses posteriores al despido, incluidas las cotizaciones previsionales;
 1. Jack Corona Corona: \$ 2.247.120.
 2. Patricio Silva Cortés: \$ 2.376.127.
- II. Que las sumas antes referidas deberán liquidarse de conformidad a lo establecido en el artículo 63 del Código del Trabajo.
- III. Que se condena en costas a la parte demandada al haber resultado completamente vencida en juicio.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por doña Pamela Ponce Valenzuela, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Rol N° 3.755-03.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Antofagasta, 13 de octubre de 2003.

Vistos:

Se reproduce la sentencia apelada, eliminando previamente en el fundamento séptimo, toda la frase que comienza: "De esta forma, tanto el despido de los actores..." hasta el término de la oración.

Teniendo, además, presente.

Primero: Que se ha probado que existen imposiciones impagas en relación con ambos demandantes, como ha señalado en el motivo octavo del fallo la Sra. Jueza a quo, pero esta circunstancia no conforma nulidad absoluta de los finiquitos celebrado entre las partes; el artículo 162 del Código del Trabajo, señala en su inciso quinto que el empleador al desahuciar a su trabajador invocando la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Lo señalado precedentemente, es la sanción impuesta a la falta de cometido, pero ello no significa que esto constituya nulidad absoluta, desde el momento que el inciso siguiente del mismo artículo 162, permite al empleador convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador.

La segunda sanción que se aplica al empleador remiso, es el pago de las remuneraciones durante los meses que dure la morosidad.

En relación a la no existencia de nulidad absoluta, debe estarse de acuerdo al principio de la realidad, es decir, si efectivamente se comete la infracción ya señalada de no pago de las cotizaciones previsionales, el

empleador tiene el derecho irrenunciable de cancelar lo adeudado para convalidar el despido, muestra de ello es que la Ley N° 19.844 publicada en el Diario Oficial del 11 de enero de 2003, hubo de modificar el artículo 177 en su inciso final, cuando indica que el finiquito ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Si el no pago de las cotizaciones adeudadas produjera nulidad absoluta del despido, carecería de sentido la disposición indicada.

En mérito de los autos y lo dispuesto por los artículos 463 y 473 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia de fecha veintidós de julio de dos mil tres, escrita a fojas 31 y siguientes, con costas del recurso.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la Ministro Titular señora Helvetia Castrillón Cofré.

Pronunciada por la Segunda Sala, constituida por los Ministros Titulares, señoras Helvetia Castrillón Cofré, Marta Carrasco Arellano y señor Carlos Gajardo Galdames. No firma la Ministro Titular señorita Marta Carrasco Arellano, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse haciendo uso de feriado legal.

Rol N° 2.852.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 26 de enero de 2004.

Vistos y teniendo presente:

Que a fojas 61 vuelta se lee certificado en que consta que estos autos ingresaron a la Secretaría de esta Corte el tres de diciembre de dos mil tres.

Que el recurrente de casación, según aparece del certificado de fojas 62 no compareció a esta Corte para continuar con la tramitación del recurso.

Que, en tales circunstancias, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 779, 200 y 201 del Código de Procedimiento Civil, deberá declararse desierto el expresado recurso.

Por lo anteriormente señalado y de acuerdo a las normas legales citadas, se declara desierto el recurso de casación en el fondo deducido a fojas 47, contra la sentencia de trece de octubre de dos mil tres que se lee a fojas 43 y siguiente.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores José Benquis, Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el Abogado Integrante señor Roberto Jacob Ch. Santiago, 2 de enero de 2004.

Rol N° 5.266-03.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO SIN AUTORIZACION DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
RESPONSABILIDAD DEL DUEÑO DE LA OBRA Y DE EMPLEADOR
INDIRECTO EN DESPIDO NULO*Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema***Doctrina**

Habiéndose puesto término al contrato sin contar con la autorización judicial respectiva, conforme lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, se condena a la demandada a pagar remuneraciones hasta el término del fuero.

El término de sesenta días hábiles para interponer demanda, se refiere al plazo de que dispone el trabajador para interponer reclamación a objeto que su despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente, en atención a que estima infundadas las causales señalada en los artículos 159, 160 ó 161 o por no haberse invocado motivo legal alguno. Pero, en el caso de autos, los demandantes accionaron a fin que el juez declarara la improcedencia de sus despidos por ostentar las calidades de delegado sindical y presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa demandada y que, por haberlos despedido sin autorización judicial previa, se condene a las demandadas principal y subsidiaria, al pago de las indemnizaciones y prestaciones que señalan, entre ellas, indemnización compensatoria del fuero sindical y compensación del feriado legal y proporcional. Que en esas condiciones, no puede dirimir la situación planteada el artículo 168 del Código del Trabajo, que regula el reclamo por despido y no la acción de improcedencia o nulidad del despido, sin previa autorización judicial, por encontrarse al amparo del fuero sindical y del cobro de la compensación ya aludida por haberse enterado anualidad o existir fracción pendiente, cuyo es el caso. Que, en todo caso, la caducidad de la acción alegada por el demandado subsidiario, debe acogerse en relación a la declaración de injustificado del despido de los actores, por cuanto entre la fecha del despido y la de presentación de la demanda al tribunal transcurrieron más de 60 días hábiles, motivo por el cual debe desestimarse el cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios contenido en la demanda.

No obstante haberse establecido que el demandado subsidiario es dueño de la obra cuya ejecución se encargó a la demandada principal, no puede dejar de considerarse que el contrato suscrito entre ambos fue declarado resuelto con anterioridad al despido, de manera que no puede hacerse responsable en el pago de prestaciones que se devengaron con motivo del despido.

Sentencia del Primer Juzgado del Trabajo de La Serena.

La Serena, 25 de noviembre de 2002.

Vistos:

Comparecen Francisco Hernán Pizarro Jeraldo, cesante, domiciliado en calle México N° 1798, sector Compañía Alta, La Serena y don Guillermo Inobel Vergara Vergara, cesante, domiciliado en Pasaje Pedregal N° 1745, sector Compañía Alta, La Serena, e interponen demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de Constructora Santa María del Campo Limitada, representada legalmente por don Renato del Campo Núñez, ambos domiciliados en calle Freire N° 470, oficina 14, Valparaíso, y subsidiariamente en contra de Servicio de la Vivienda y Urbanismo, Región de Coquimbo, representado legalmente por don Hernán Rodríguez Baeza, ambos domiciliados en Pasaje Santa Inés N° 70, La Serena, solicitando se condene a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones:

Francisco Hernán Pizarro Jeraldo:

1. Remuneraciones y demás beneficios laborales desde julio del presente año hasta el término del fuero sindical que le ampara.
2. La suma de \$ 105.000 como indemnización sustitutiva del aviso previo.
3. Feriado proporcional.

Guillermo Inobel Vergara Vergara:

1. Remuneraciones y demás beneficios laborales desde julio del presente año hasta el término del fuero sindical que le ampara.
2. La suma de \$ 105.000 como indemnización sustitutiva del aviso previo.
3. La suma de \$ 105.000 como indemnización por años de servicios.

4. Feriado legal y proporcional.

Que a fojas 25, evacuando el traslado, la demandada subsidiaria, en mérito de sus propios fundamentos, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

Que a fojas 53 se tuvo por evacuado el traslado de la demanda en rebeldía de la demandada principal y se recibió la causa a prueba.

Que a fojas 102 se llevó a efecto el comparendo de conciliación y prueba, con la asistencia de la parte demandante, demandada subsidiaria y en rebeldía de la demandada principal, rindiendo la primera la documental que rola de fojas 1 a 13, citó a absolver posiciones a don Renato del Campo Núñez, quien no compareció, la confesional de la subsidiaria con los dichos de Claudio Hernán Salcedo Alemparte, la testimonial de Fernando del Carmen Contreras Julio y de Gilberto Alfonso Barraza Campillay. Por su parte, la demandada subsidiaria rindió la documental que rola de fojas 22 a 24, la confesional con los dichos de Guillermo Inobel Vergara Vergara, la testimonial de Jorge Arturo Bravo Díaz y de Manuel Morales Cruz, procedió a la exhibición de documentos solicitada, la que se encuentra agregada de fojas 67 a 101, las partes de común acuerdo, solicitaron oficio a la Constructora José Luis Cortés Véliz, el que fue contestado en forma telefónica a fojas 122 y 124 respectivamente. Por su parte la demandante solicitó oficio a la Inspección del Trabajo, el que cumplió a fojas 117. El tribunal ordenó se oficie al Servicio de Vivienda y Urbanización de La Serena, con el objeto de que remitiera copia del documento de fecha 3 de agosto del 2001, consistente en declaración jurada ante Notario Público, suscrito por el demandante de autos don Guillermo Inobel Vergara Vergara, el que se cumplió a fojas 126.

A fojas 130 se citó a las partes a oír sentencia.

A fojas 131, como medidas para mejor resolver se solicitó oficio a la Inspección del

Trabajo de La Serena, el que se cumplió a fojas 132.

A fojas 136, rige nuevamente el decreto de fojas 130 que citaba a las partes a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto a la objeción de documentos:

Primero: Que se rechazará la objeción de documentos acompañados a fojas 1, 2, 3, 7, 8, 10 y 11 y formulada por la demandada subsidiaria en el segundo otrosí de su presentación de fojas 25, por fundamentársele en el alcance legal y mérito probatorio de los mismos, facultad que es privativa del tribunal y sin perjuicio del valor que en definitiva se les reconozca.

Segundo: Que se rechazará la objeción de documentos acompañados a fojas 22 y formulada por la demandante en su presentación de fojas 30, por fundamentársele en el alcance legal y mérito probatorio del mismo, facultad que es privativa del tribunal y sin perjuicio del valor que en definitiva se le reconozca.

En cuanto a la caducidad:

Tercero: Que la demandada subsidiaria ha alegado la caducidad de la acción de despido señalando que el término de los servicios ocurrió el 30 de junio de 2001 y la presentación al tribunal ocurrió el 27 de septiembre de 2001 y no obstante haberse suspendido el término por reclamo ante la Inspección del Trabajo, de todas formas se presentó en un plazo superior a los 60 días hábiles.

Cuarto: Que tal acción se rechaza en razón a que la demanda se presentó ante el Tribunal del Trabajo el día 27 de agosto de 2001 y no la indicada por el incidentista, de modo que puede concluirse que conforme al timbre estampado en la demanda se presentó dentro del plazo de 60 días hábiles estipu-

lados por el artículo 168 del Código del Trabajo.

En cuanto al fondo:

Quinto: Que los actores Francisco Hernán Pizarro Jeraldo, y Guillermo Inobel Vergara Vergara, interponen demanda en de despido injustificado en contra de la empresa Constructora Santa María del Campo Limitada, representada legalmente por don Renato del Campo Núñez, y subsidiariamente en contra del Servicio de la Vivienda y Urbanismo, Región de Coquimbo, representado legalmente por don Hernán Rodríguez Baeza, y solicitan se condene a la demandada a pagar las prestaciones que indican en lo expositivo del presente fallo.

Sostiene haber laborado en la obra licitada por la empresa al SERVIU denominada "Construcción eje Amunátegui y que fueron despedidos el 30 de junio de 2001, luego reincorporados y despedidos el 25 de julio de 2001.

Sexto: Que la contestación de la demanda se evacuó en rebeldía del demandado principal, contestando solamente el demandado subsidiario "SERVIU"; esta institución, contestando el fondo y la demanda se presentó el 27 de septiembre de 2001 y controvierte el monto de las remuneraciones señaladas en la demanda, solicitando finalmente su rechazo. En relación al fuero, sostiene que no consta en autos y que en caso de existir está extinguido por el término de la empresa constructora agregando que el actor Vergara renunció al fuero mediante declaración jurada ante notario.

Séptimo: Que, al tenor de lo relacionado precedentemente, ha quedado establecido que el primer punto a dilucidar es la existencia de un vínculo laboral entre las partes.

Octavo: Que, con el mérito probatorio de los contratos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones respecto a cada uno de los actores, la confesión ficta del representante

de la demandada principal don Renato Núñez, al tenor del pliego de fojas 112, en que se le tuvo por reconocido que cada uno de los demandantes trabajó para la empresa en el período señalado en el libelo, corroborado por los testigos Fernando del Carmen Contreras Julio y Gilberto Alfonso Barraza Campillay, se tiene por acreditado que entre las partes existió una prestación de servicios bajo dependencia y subordinación, pactándose por dichos servicios el pago de una remuneración, elementos que determinan la existencia de relación laboral entre las partes.

Noveno: Que en cuanto al despido, éste se tiene por probado con el mérito de la confesión ficta del demandado principal al tenor del pliego de fojas 112, que luego de despedirlos el 30 de junio de 2001, los reincorporó despidiéndolos verbalmente el día 24 de julio de 2001 y los dichos de los testigos Contreras y Barraza, ya citados, quienes contestes, afirman que fueron despedidos luego de ser reincorporados por el capataz de la empresa.

Décimo: Que encontrándose probado que fueron despedidos sin invocarse causal ni el empleador acreditó en el juicio los fundamentos de hecho de tal despido, éste se declara injustificado.

Decimoprimer: Que en mérito de lo concluido precedentemente, se condena a la demandada principal a pagar a cada uno de los actores la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios al demandante Guillermo Vergara Vergara, incluido el aumento del 20%.

Decimosegundo: Que en lo que respecta al fuero, del mérito del documento de fojas 11, de fecha 4 de octubre de 2000, referido a la elección del demandante Guillermo Vergara como delegado sindical y el documento de fojas 10, que da cuenta de la actuación como presidente del comité paritario de Francisco Pizarro, lo contestado por la Inspección del Trabajo en el anexo del reclamo de fojas 12, que los demandantes se encuentran con

fuero laboral, los dichos de los testigos Contreras y Barraza, ya citados, se tiene por acreditado que el demandante Pizarro goza de fuero sindical como presidente del comité paritario desde el 30 de abril de 2001 y Guillermo Vergara como delegado sindical a contar del 4 de octubre de 2000.

Decimotercero: Que habiéndose puesto término al contrato sin contar con la autorización judicial respectiva, conforme lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, se condena a la demandada a pagar remuneraciones hasta el término del fuero, esto es, hasta el 30 de abril de 2003 a Pizarro y hasta el 4 de octubre del 2002 a Vergara.

Decimocuarto: Que se rechazan las alegaciones del demandado subsidiario en cuanto a que el fuero se extinguió debido a que si bien el artículo 295 del Código del Trabajo dispone que procede la disolución de la organización sindical por el término de la empresa, en el caso de autos, terminó una de las obras de la empresa y por otra parte no probó que el demandante Vergara hubiere renunciado al fuero.

Decimoquinto: Que para el pago del fuero y feriado de tales deberá considerarse como monto de la remuneración la suma de \$ 105.000.

Decimosexto: Que en mérito a que la demandada SERVIU es dueña de la obra entregada en ejecución a la empresa Santa María del Campo, como consta de la Resolución N° 025 de fecha 16 de marzo de 2000 (fojas 272) y 101 de fecha 26 de junio de 2001 y como lo reconoció el absolvente don Claudio Salcedo Alemparte al absolver posiciones respecto del pliego de fojas 64, se tiene por probado la calidad de subsidiario al tenor de lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo.

Decimoséptimo: Que se condena a la demandada a pagar el feriado proporcional respecto del demandante Pizarro y el legal y proporcional del actor Vergara.

Decimoctavo: Que el demandado subsidiario sólo responderá del pago del fuero y feriados, no dándose lugar a condenarlo al pago de indemnizaciones por tratarse de prestaciones que se devengaron una vez terminado el contrato, en razón de haberse declarado injustificado el término de la relación laboral.

Decimonoveno: Que se rechaza el beneficio de excusión opuesto por el demandado subsidiario por ser improcedente en esta instancia.

Vigésimo: Que la prueba se apreció de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Por estos fundamentos y atendido lo dispuesto por los artículos 1º, 3º, 7º, 41, 63, 66 y siguientes, 168, 171, 173, 425, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que se rechaza la objeción de documentos opuesta por el demandante a fojas 30.
- II. Que se rechaza la objeción de documentos opuesta por la demandada subsidiaria en el segundo otrosí de la presentación de fojas 25.
- III. Que se rechaza la caducidad de la acción alegada por la demandada subsidiaria.
- IV. Que se hace lugar a la demanda deducida por Francisco Hernán Pizarro Jeraldo y por don Guillermo Inobel Vergara Vergara, en contra de su ex-empleador Constructora Santa María del Campo Limitada y subsidiariamente en contra del Servicio de la Vivienda y Urbanismo de la Región de Coquimbo, sólo en cuanto la demandada principal deberá pagar a los actores las siguientes prestaciones:

Francisco Hernán Pizarro Jeraldo:

- a) La suma de \$ 105.000 como indemnización sustitutiva del aviso previo.

- b) La suma de \$ 2.201.500 por concepto de remuneraciones hasta el término del fuero, esto es, hasta el 30 de abril de 2003.

- c) La suma de \$ 66.500 por concepto de feriado proporcional.

Guillermo Inobel Vergara Vergara:

- a) La suma de \$ 105.000 como indemnización sustitutiva del aviso previo.

- b) La suma de \$ 126.000 como indemnización por años de servicios, incluido el aumento del 20%.

- c) La suma de \$ 1.480.500 por concepto de remuneraciones hasta el término del fuero, esto es, hasta el 4 de octubre de 2002.

- d) La suma de \$ 84.000 por el pago del feriado legal y proporcional.

V. Cada parte pagará sus costas.

VI. Que las sumas ordenadas pagar precedentemente, deberán hacerse efectivas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 63 del Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

Dictada por doña Marta Maldonado Navarro, Juez Letrado Titular del Primer Juzgado del Trabajo de La Serena.

Rol N° 4.786-01.

Sentencia de la Corte de Apelaciones.

La Serena, 6 de marzo de 2003.

Vistos:

De la sentencia en alzada se reproduce la parte expositiva y sus considerandos pri-

mero, segundo, quinto a octavo, decimosexto y vigésimo, con las siguientes modificaciones:

- a) En el considerando segundo se reemplaza la frase "de documentos acompañados a fojas 22", por la frase "del documento acompañado a fojas 22";
- b) En el considerando sexto, se reemplaza la frase "y la demanda se presentó el 27 de septiembre de 2001", por la frase "expresa que la demanda se presentó el 10 de octubre de 2001, más allá del plazo de 60 días hábiles".

Y eliminándose de las citas legales que preceden inmediatamente a la parte resolutive de la sentencia apelada las referencias a los artículos 41, 63, 66 y siguientes, 171 y 173 del Código del Trabajo, y eliminándose también los fundamentos tercero, cuarto, noveno, décimo, decimoprimer, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto, decimoséptimo, decimooctavo, y decimonoveno, se tiene en su lugar y, además, presente:

Primero: Que es un hecho no controvertido entre los actores y la demandada subsidiaria, según se desprende de la demanda de fojas 13 y del escrito de contestación de fojas 25, que los actores fueron despedidos el día 25 de julio de 2001, fecha que también debe presumirse efectiva respecto de la demandada principal, en razón de la diligencia de absolución de posiciones (punto N° 19 del pliego de fojas 114), a la que no concurrió su representante, y habida consideración de la resolución escrita a fojas 116.

Segundo: Que según consta del timbre de recepción estampado en la demanda de fojas 13, relacionado con la fecha de la autorización del poder y de la providencia de fojas 17, dicho libelo fue recepcionado por el Tribunal a quo el día 10 de octubre de 2001.

Tercero: Que entre la fecha del despido de los actores y la presentación de la deman-

da, transcurrieron más de los sesenta días hábiles que el artículo 168 del Código del Trabajo concede a los trabajadores para reclamar del despido injustificado o improcedente, razón por la cual debe acogerse la alegación de la demandada subsidiaria, en cuanto sostiene que procede rechazar la demanda por encontrarse caducado el referido plazo.

Cuarto: Que la calidad de trabajadores sujetos a fuero laboral de los demandantes, a la fecha de su despido, debe tenerse por acreditada sobre la base de los siguientes antecedentes, apreciados de acuerdo con las reglas de la sana crítica, y la aplicación de los artículos 229 y 243 del Código del Trabajo: a) Acta de visita inspectiva de fojas 4, en que consta que el empleador se allanó a la reincorporación del trabajador Pizarro, por gozar de fuero como miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa; b) Minuta de reunión de fojas 8, con la participación de las demandadas, que suscribe el trabajador Vergara como delegado sindical; c) El acta de reunión del comité paritario de la sociedad demandada, celebrada el 15 de mayo de 2001, que aparece presidiendo Francisco Pizarro; d) Documento de fojas 11, de 4 de octubre de 2000, en que consta la designación de don Guillermo Vergara como delegado sindical del Sindicato de Trabajadores Transitorios de la Construcción de La Serena; e) Acta de fojas 134, anexa de la comparecencia ante el inspector de trabajo, en que se deja constancia que los trabajadores Guillermo Vergara y Francisco Pizarro se encuentran con fuero laboral, suscrita por don Guillermo Ortiz Zepeda en representación del SERVIU, demandado subsidiario; f) La presunción que emana de la diligencia de absolución de posiciones en lo referente a los puntos 6 y 12 de pliego de fojas 112, y g) El testimonio de Gilberto Barraza Campillay a fojas 106, en que declara que Francisco Pizarro era presidente del comité paritario desde abril de 2001.

Quinto: Que el hecho de que se tenga por acreditado el fuero laboral de los trabaja-

dores no obsta a la conclusión contenida en el motivo tercero de este fallo, por cuanto el plazo de caducidad que establece el inciso primero del artículo 168 del Código Laboral, a que se ha hecho referencia, ni otra norma legal vigente, hacen excepción respecto de dicho beneficio sindical, el que sólo puede ser invocado como fundamento de la improcedencia del despido, siempre que se alegue dentro de referido plazo de sesenta días hábiles.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 186 del Código de Procedimiento Civil, se revoca, la sentencia de veinticinco de noviembre de dos mil dos, escrita de fojas 137 a 145, sólo en cuanto rechazó la caducidad alegada por la demandada subsidiaria, hizo lugar a la demanda y dispuso el pago de las cantidades que indica, declarándose, en su lugar, que se niega lugar a la demanda de fojas 13, en todas sus partes, por encontrarse caducado el plazo para interponerla.

No se condena a los perdidosos a las costas del recurso en atención a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales.

Se observa el descuido en que se incurre en los fundamentos tercero y cuarto de la sentencia en alzada, en cuanto las fechas que allí se indican, que sirvieron de base para resolver sobre la caducidad del plazo, no corresponden, ninguna de ellas, al mérito de los antecedentes.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del Abogado Integrante señor Fernando Bustamante Mora.

Pronunciado por los Ministros Titulares señor Alfredo Azancot Vallejo, señora María Angélica Schneider Salas y el Abogado Integrante señor Fernando Bustamante Mora.

Rol N° 2.392-T.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 22 de enero de 2004.

Vistos:

En autos Rol N° 4.786-01 seguidos ante el Primer Juzgado del Trabajo de La Serena, don Francisco Pizarro Jeraldo y otro deducen demanda en contra de la Constructora Santa María del Campo Limitada y del Servicio de Vivienda y Urbanización, Región de Coquimbo, representado por don Hernán Rodríguez Baeza, en calidad de responsable subsidiario, a fin que se declaren improcedentes sus despidos y se condene a las demandadas al pago de las prestaciones e indemnizaciones que señalan, más reajustes, intereses y costas.

La demandada principal, no contestó la demanda.

La demandada subsidiaria opuso la excepción del beneficio de excusión y solicitó, con costas, el rechazo de la demanda interpuesta fundándose en que no consta el fuero que alegan los actores y en que la acción interpuesta se encuentra caducada. Además, en el evento de existir el fuero, éste se encontraría extinguido por el término de la empresa constructora, la que cayó en insolvencia económica y abandonó la obra y por último, en el caso del actor Vergara hace valer una renuncia al fuero sindical de acuerdo a una declaración jurada suscrita ante Notario Público.

El Tribunal de primera instancia, en sentencia de veinticinco de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 157, rechazó la excepción de caducidad opuesta por la demandada subsidiaria y acogió la demanda condenando a la demandada principal y subsidiaria al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, remuneraciones hasta el término del fuero, indemnización por años de servicios, feriado legal y proporcional, según señala para cada actor e impulsó a cada parte sus costas.

Se alzó el demandado subsidiario y la Corte de Apelaciones de La Serena, en fallo de seis de marzo del año recién pasado, que se lee a fojas 159, revocó el de primer grado en cuanto rechazó la excepción de caducidad opuesta por la demandada e hizo lugar a la demanda disponiendo el pago de las cantidades que indica y, en su lugar, desestimó la demanda en todas sus partes, por encontrarse caducado el plazo para interponerla, sin costas del recurso.

En contra de esta última sentencia, los demandantes deducen recurso de casación en el fondo, a fin que se la invalide y se dicte una de reemplazo en los términos que señalan, con costas. Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 67, inciso primero, 73, 168 y 480, inciso primero, del Código del Trabajo. Al respecto argumenta que la caducidad establecida en el artículo 168 del Código del ramo sólo se aplica para reclamar la calificación del despido y la procedencia de las indemnizaciones a que ella da lugar, pero, en su concepto, no rige para el cobro del feriado legal o proporcional, como tampoco para las remuneraciones y demás prestaciones derivadas del fuero laboral de que gozaban los actores, pues fueron despedidos sin contar con la autorización judicial. Añade que, tratándose de la compensación del feriado, rige la norma general del artículo 480 inciso primero del Código del Trabajo, al igual que tratándose de las remuneraciones por el fuero.

Alega que si el legislador hubiera querido disponer un plazo de caducidad lo habría señalado expresamente como ocurre con el artículo 201, a propósito del fuero maternal. Indica, finalmente que se persigue el pago de beneficios establecidos por la ley.

Segundo: Que los presupuestos fácticos fijados en la sentencia impugnada, son los siguientes:

- a) Cada uno de los demandantes trabajó para la empresa demandada en el período señalado en el libelo, ambos como maestros en la sección construcción pavimento obra eje Amunátegui, La Serena, cuya adjudicación correspondió al demandado principal. Los servicios del demandante Pizarro se iniciaron el 14 de agosto de 2000 y los del actor Vergara, el 11 de julio de 2000.
- b) El Servicio de Vivienda y Urbanización es dueño de la obra entregada en ejecución a la empresa Santa María del Campo.
- c) Los demandantes fueron despedidos el 25 de julio de 2001.
- d) La demanda fue presentada el 10 de octubre de 2001 y entre esta fecha y la de despido transcurrieron más de 60 días hábiles.
- e) La calidad de trabajadores sujetos a fuero sindical de los actores a la fecha del despido debe tenerse por acreditada.

Tercero: Que, sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los Jueces del Fondo consideraron que el plazo de caducidad contemplado en el artículo 168 de Código del Trabajo, recibe aplicación en la especie, ya que no existe excepción respecto de beneficio sindical, motivo por el cual declararon la caducidad de la acción interpuesta y desestimaron la demanda en todas sus partes.

Cuarto: Que de lo expresado se desprende que dirimir el debate importa determinar la aplicación de plazo de caducidad contemplado en el artículo 168 del Código de Trabajo, a la acción que pretende se declare improcedente el despido de los demandantes por estar amparados por fuero sindical y al cobro de feriado legal y proporcional.

Quinto: Que al respecto se hace necesario recordar la norma contenida en el citado

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

Sexto: Que, tal como lo sostiene el recurrente, el término de sesenta días hábiles, establecido en la norma transcrita, se refiere al plazo de que dispone el trabajador para interponer reclamación a objeto que su despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente, en atención a que estima infundadas las causales señalada en los artículos 159, 160 ó 161 o por no haberse invocado motivo legal alguno. Pero en el caso de autos, los demandantes accionaron a fin que el juez declarara la improcedencia de sus despidos por ostentar las calidades de delegado sindical y presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa demandada y que, por haberlos despedido sin autorización judicial previa, se condene a las demandadas principal y subsidiaria, al pago de las indemnizaciones y prestaciones que señalan, entre ellas, indemnización compensatoria del fuero sindical y compensación del feriado legal y proporcional.

Séptimo: Que en tales condiciones, resulta cierto que no ha podido dirimir la situación planteada el ya aludido artículo 168 del Código del Trabajo, el que, como se dijo, regula el reclamo por despido y no la acción de improcedencia o nulidad del despido, sin previa autorización judicial, por encontrarse al amparo del fuero sindical y del cobro de la compensación ya aludida por haberse enterado anualidad o existir fracción pendiente, cuyo es el caso.

Octavo: Que confirma la conclusión a que se llega, el carácter netamente tuitivo del derecho laboral, su marcada tendencia a proteger a la parte más débil de la contratación y, actualmente, la redacción del artículo 168 ya citado, el que hace referencia a la procedencia en el caso de las causales del artículo 161, injustificada, tratándose de las causales del artículo 159 o ninguna causal e indebida, a propósito de las causales del artículo 160, todos del Código del ramo.

Noveno: Que, además, es dable señalar que el legislador laboral ha establecido expresamente los casos en que debe entenderse caducada la acción impetrada y, por otro lado, ha contemplado expresamente el derecho a descanso o feriado en los artículos 66 y siguientes. Así, tratándose de la caducidad, la ha prescrito para los casos ya indicados y en el evento del término del contrato de trabajo por ignorancia del estado de embarazo y en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Décimo: Que por lo razonado se impone que, en la sentencia impugnada, se ha incurrido en error de derecho al aplicar indebidamente la institución de la caducidad contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, a la resolución de la litis, produciéndose, en consecuencia, la infracción de ley denunciada en el recurso en análisis, el que será acogido, ya que el quebrantamiento anotado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo de que se trata, desde que condujo a rechazar la acción deducida por los actores.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 767, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se acoge, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido por los demandantes a fojas 167, contra la sentencia de seis de marzo del año recién pasado, que se lee fojas 159, la que, en consecuencia, se invalida y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista y separadamente.

Regístrese.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, integrada por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A. y Roberto Jacob Ch. No firma el señor Daniel, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente.

Rol N° 1.377-03.

Sentencia de reemplazo de la Corte Suprema.

Santiago, 22 de enero de 2004.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con las siguientes modificaciones:

- a) En el apartado tercero, se intercalan las expresiones "... o 25 de julio del mismo año...", entre "...junio de 2001..." y "...la presentación al tribunal..." y se cambia la referencia a la fecha "27 de septiembre de 2001" por "10 de octubre de 2001".
- b) En el motivo quinto, se sustituye la palabra "injustificado" por "improcedente por estar amparados por fuero sindical".
- c) En el fundamento sexto, se suprime el párrafo final desde "...esta institución contestando..." y se sustituye la puntuación punto y coma (;) que la precede por punto (.) y final.
- d) En el considerando octavo, se agrega la frase "...iniciada, en el caso del demandante Pizarro, el 11 de julio de 2000 y

tratándose del actor Vergara, el 14 de agosto del mismo año, la que tuvo carácter de indefinida, según se desprende la prueba rendida en autos, principalmente, de la confesión ficta de la demandada principal..", luego del punto (.) y final, el que se reemplaza por una coma (,).

- e) En el apartado noveno, se sustituye el guarismo "24" por "25".
- f) Se suprimen los motivos cuarto, décimo, decimoprimer, decimocuarto, decimoséptimo y decimoctavo.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

Primero: Los fundamentos segundo, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del fallo de casación que antecede, los que para estos efectos se tienen por expresamente reproducidos.

Segundo: Que la caducidad de la acción alegada por el demandado subsidiario, deberá acogerse en relación a la declaración de injustificado del despido de los actores, por cuanto entre la fecha del despido, esto es, 25 de julio de 2001 y la de presentación de la demanda al tribunal, es decir, 10 de octubre de 2001, transcurrieron más de 60 días hábiles, motivo por el cual deberá desestimarse el cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios contenido en la demanda.

Tercero: Que, relativamente con el fondo del asunto, el demandado subsidiario argumentó que no consta el fuero que alegan los actores y que, en caso de existir, se extinguió por la terminación de la empresa que habría caído en insolvencia económica y abandonó la obra encargada. Agrega que el actor Vergara renunció a la protección sindical en declaración jurada suscrita ante Notario Público y controvierte el monto de las remuneraciones.

Cuarto: Que las alegaciones relativas a la inexistencia del fuero sindical, se desestiman en orden a lo concluido en el fundamento decimosegundo reproducido y en cuanto a la extinción del fuero sindical por término de la empresa, esta última circunstancia no ha resultado acreditada en estos autos, razón por la cual también se rechaza esta defensa del demandado subsidiario.

Quinto: Que en lo atinente con la supuesta renuncia al fuero sindical que ampara al demandante Vergara, se estima insuficiente la declaración acompañada por el demandado subsidiario al efecto y la confesión ficta del actor.

Sexto: Que la demandada, correspondiéndole hacerlo, no acreditó el uso ni la compensación del feriado legal y proporcional que, respectivamente, reclaman los actores.

Séptimo: Que, no obstante haberse establecido que el demandado subsidiario es dueño de la obra cuya ejecución se encargó a la demandada principal, no puede dejar de considerarse que el contrato suscrito entre ambos fue declarado resuelto con fecha 26 de junio de 2001, según consta a fojas 73 y 76, de manera que no puede hacerse responsable en calidad de dueño de la obra al Servicio de Vivienda y Urbanización, en el pago de prestaciones que se devengaron con motivo del despido ocurrido el 25 de julio de 2001, es decir, un mes después de la resolución del contrato. En consecuencia, en cuanto a esta responsabilidad deberá estarse a lo que se dirá en lo resolutivo de este fallo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada de veinticinco de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 137 y siguientes, sólo en cuanto por ella se rechaza

za íntegramente la excepción de caducidad opuesta por la demandada subsidiaria y, en su lugar, se declara que se acoge dicha excepción sólo en lo relativo a la declaración de injustificado del despido y al cobro de las indemnizaciones inherentes a esa declaración, esto es, indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, las que, en consecuencia, son desestimadas.

Asimismo, se la revoca en cuanto declara responsable subsidiario al Servicio de la Vivienda y Urbanización, Región de Coquimbo, del pago de las remuneraciones hasta el término del fuero de ambos actores a que también se condena a la sociedad Constructora Santa María del Campo, manteniéndose respecto de esta última tal condena.

Se la confirma en cuanto se condena a la demandada principal y se hace responsable subsidiario al Servicio de la Vivienda y Urbanización, del pago del feriado legal y proporcional de ambos actores, con declaración que el demandado subsidiario referido sólo es responsable en tal calidad por las compensaciones de feriados devengadas durante la vigencia del contrato de ejecución de la obra "Mejoramiento accesos Ciudad de La Serena. Etapa I", esto es, entre el 16 de marzo de 2000 y el 26 de junio de 2001.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A. y Roberto Jacob Ch. No firma el señor Daniel, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente.

Rol N° 1.377-03.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono de escolaridad Ley N° 19.917. Procedencia	2.576/116	21.06.04	61
Cláusula tácita. Beneficios	2.736/122	5.07.04	78
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Concepto ..	2.659/120	5.07.04	73
Descanso compensatorio. Días domingo. Infracción. Efec- tos	2.602/119	23.06.04	71
Descanso compensatorio. Días domingo. Infracción. Re- lación laboral extinguida. Efectos	2.602/119	23.06.04	71
Descanso Compensatorio. Días domingo. Procedencia. Personal de vigilancia	2.588/118	23.06.04	66
Estatuto de Salud. Asistencia médica. Procedencia	2.510/113	16.06.04	53
Estatuto de Salud. Asistencia médica. Procedencia	2.511/114	16.06.04	56
Estatuto de Salud. Calificación	3.182/127	14.07.04	87
Estatuto de Salud. Terminación de contrato. Causales. Calificación	2.510/113	16.06.04	53
Estatuto de Salud. Terminación de contrato. Causales. Calificación	2.511/114	16.06.04	56
Estatuto Docente. Bono Ley N° 19.933. Base de cálculo ...	2.737/123	5.07.04	80
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado	2.748/124	5.07.04	82
Gratificación legal. Derecho de opción	2.461/112	11.06.04	52
Indemnización legal por años de servicio. Empresa de servicios sanitarios. Tributación	2.735/121	5.07.04	76
Jornada de trabajo. Distribución. Personal de vigilancia	2.588/118	23.06.04	66
Jornada de trabajo. Personal de vigilancia	2.588/118	23.06.04	66
Jornada de trabajo. Reducción. Incidencia en las remu- neraciones	3.118/126	13.07.04	86
Jornada de trabajo. Servicio interurbano de transporte de pasajeros	2.749/125	5.07.04	84
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpre- tación	2.577/117	21.06.04	63
Organizaciones sindicales. Directores. Contrato de tra- bajo. Compatibilidad	2.512/115	16.06.04	59
Reducción carga horaria. Asignación compensatoria	2.748/124	5.07.04	82

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

GRATIFICACION LEGAL. DERECHO DE OPCION.

2.461/112, 11.06.04.

Se niega lugar a reconsideración del Ordinario N° 1.079/060, de 12.03.2004.

Mediante presentación del antecedente ...se ha solicitado reconsideración del Ordinario N° 1.079/060, de 12.03.04, de este Servicio, que concluye que: "La circunstancia que Pesca..., hasta antes de la modificación de la cláusula decimaquinta del contrato colectivo vigente en dicha empresa, haya pagado la gratificación de los últimos años en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, no significa que hubiera optado por dicha modalidad de pago en forma definitiva y que dicho beneficio tuviera el carácter de garantizado".

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que tras un detenido estudio de los argumentos y consideraciones contenidos en vuestra presentación, se ha podido establecer que ellos fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al citado dictamen.

Asimismo, cabe recordar, según se señalara en su oportunidad, que con fecha 20 de agosto de 2003, la empresa y el sindicato

recurrente suscribieron un anexo al contrato colectivo vigente, reemplazando la cláusula decimaquinta analizada en el dictamen que se solicita reconsiderar, conviniendo, en síntesis, que a contar de esa fecha, la empresa pagará mensualmente a los trabajadores por concepto de gratificación la cantidad equivalente a una doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales y en el evento de no existir utilidades se considerará como una gratificación garantizada.

El referido acuerdo, en opinión de la suscrita, ha solucionado, a partir de esa fecha, cualquier problema de interpretación que hubiere existido entre las partes, con ocasión del beneficio de gratificación pactado en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Por consiguiente, no existiendo nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la jurisprudencia emanada de esta Dirección respecto de la materia en análisis, se niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 1.079/60, de 12.03.04, por encontrarse ajustado a derecho.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO. CAUSALES. CALIFICACION. ASISTENCIA MEDICA. PROCEDENCIA.

2.510/113, 16.06.04.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.**
- 2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión del trabajo y causa directa de esa patología, para los efectos de exigir el beneficio previsional de salud establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 48, letra g). Ley N° 18.883, artículos 114, 147 y 148.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.026/131, de 7.05.98, 4.602/261, de 2.09.99 y Ordinario N° 3.930, de 22.11.2002.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine que las licencias médicas correspondientes a los seis meses dentro del período de dos años, corresponden a una enfermedad como consecuencia o con ocasión del desempeño de las funciones que cumplía doña..., funcionaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Renca, y que, por ello, no ha incurrido en alguna causal que implique el término de la relación laboral, y que el Decreto Alcaldicio N° 0909, de 12.04.2004 es ilegal, debiendo reincorporarse a la trabajadora a sus funciones con el pago íntegro de las remuneraciones devengadas durante el período que estuvo separada ilegalmente de sus funciones.

Agrega la ocurrente, que su petición se formula por estimar que las licencias médicas cuya acumulación originaron la declaración de vacancia, fueron indicadas por sus médicos a raíz de un stress laboral producido

por las desmedidas exigencias de sus empleadora en la implementación del Plan "Exámenes de Salud Preventivo para el Adulto", razón por la cual tuvo que hacer uso de licencia médica desde el 1°.09.2003 hasta el 1°.03.2004, y que atendido lo dispuesto por los artículos 148 y 114 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, no corresponde computar los plazos de las licencias médicas para declarar la vacancia del cargo por salud incompatible, cuando la licencia médica ha sido indicada por enfermedad producida a consecuencia o con ocasión del desempeño de las funciones.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

La letra g) del artículo 48, de la Ley N° 19.378, dispone:

"g) Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

Del precepto transcrito, se desprende que una de las causales legales de termina-

ción del contrato de trabajo en el sistema de atención primaria de salud municipal, está constituida por la declaración de salud irrecuperable del trabajador o de salud incompatible con el cargo, en los términos establecidos al respecto por la Ley N° 18.883, atendida la expresa remisión que de esta ley hace la letra g) del artículo 48 de la Ley N° 19.378.

A su turno, el artículo 147, letra a) de la Ley N° 18.883, establece:

"La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

A su vez, el artículo 148, de la Ley N° 18.883, prevé:

"a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo".

"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".

Las normas citadas prescriben que en el sistema municipal, una de las causales de la declaración de vacancia de un cargo, es la salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, en su caso, y que específicamente se considerará salud incompatible con el desempeño del cargo, el haber hecho uso de licencia médica por un período continuo o discontinuo de seis meses, y que en este cómputo no se considerarán las licencias que hubieren sido indicadas respecto de enfermedades que tengan su origen o con ocasión del desempeño laboral del trabajador y las de maternidad,

En la especie, la trabajadora estima que no se ajusta a derecho la resolución alcaldicia que declaró la vacancia de su cargo, por haber hecho uso de licencia médica por más de seis meses, porque a su juicio, las enfermedades que dieron lugar a las licencias médicas tienen su origen en el stress laboral sufrido a raíz de las exigencias establecidas por su empleador en el cumplimiento del Programa "Exámenes de Salud Preventivo para el Adulto", circunstancia que está contemplada por el artículo 114 de la Ley N° 18.883.

Por su parte, la corporación empleadora denunciada en su informe de 25.05.2004, señala que efectivamente con fecha 12.03.2004, el Alcalde subrogante de la Municipalidad de Renca, en el ejercicio de sus facultades legales contenidas en la letra c) del artículo 144 y 147, letra a), de la Ley N° 18.883, y letra a) del artículo 148 de la Ley N° 19.378, dictó diversos decretos alcaldicios, uno de ellos, el N° 0909, correspondiente a la Técnico Paramédico en enfermería Sra..., que declara vacante su cargo por salud incompatible con el desempeño del mismo, por haber hecho uso de licencia médica por un período superior a seis meses en los últimos dos años, luego de haber realizado un estudio de su caso para determinar si se habían producido esas circunstancias, y que para ejercer esa facultad la autoridad edilicia no requiere previamente la declaración o participación alguna de las comisiones de medicina preventiva e invalidez para dictar los decretos alcaldicios que declaran la vacancia de estos cargos.

Sobre el particular, y de acuerdo con la normativa legal invocada, las entidades administradoras de salud primaria municipal están facultadas para poner término al contrato de trabajo del personal regido por la Ley N° 19.378, entre otras causales, por la salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo según las normas establecidas al efecto por la Ley N° 18.883, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 2.026/131, de 7.05.98, 4.602/

261, de 2.09.99 y Ord. N° 3.930, de 22.11.2002.

En ese evento, para aplicar específicamente la causal de salud incompatible con el cargo, deben computarse las licencias médicas en un lapso de más de seis meses dentro de un período de dos años y, que en la especie, la misma trabajadora reconoce que así habría ocurrido, causal que sin embargo no podrá invocarse cuando la o las enfermedades que dieron lugar a las licencias médicas, tienen su origen u ocurrieron con ocasión del trabajo, circunstancia esta última que es la que invoca la trabajadora para impugnar la resolución alcaldicia en cuestión.

Según los antecedentes proporcionados por las mismas partes de la relación laboral, la entidad administradora ha puesto término al contrato de trabajo de la funcionaria afectada, como lo confirma en su informe más arriba aludido y, en tales circunstancias, la suscrita está impedida de emitir el pronunciamiento en los términos invocados, porque la impugnación de las causales de terminación del contrato de trabajo, es materia cuyo conocimiento y resolución es de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 504/20, de 18.01.96.

Sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta a la calificación de la enfermedad supuestamente originada o causada con ocasión del trabajo, igualmente la Directora que informa está impedida de intervenir en la materia consultada, porque sobre el particular los incisos primero y tercero del artículo 114 de la Ley N° 18.883, se dispone:

"El funcionario que se accidenta en actos de servicio o se enferma a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación."

"Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponde, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen".

Del precepto transcrito se deriva que el funcionario que sufre accidente del trabajo o una enfermedad a consecuencia o con ocasión de sus desempeños laborales, tiene derecho a exigir asistencia médica hasta su total recuperación y que, en el caso de enfermedad a consecuencia o con ocasión del trabajo, para ejercer ese derecho es menester previamente que la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectiva, califique dicha circunstancia mediante el dictamen correspondiente, instrumento que se basta así mismo para acreditar la existencia de la patología de origen laboral.

De ello se deriva que corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, la responsabilidad técnica para calificar si la enfermedad que afecta a la funcionaria, es a consecuencia o con ocasión del trabajo y sea la causa directa de esa patología, para los efectos de invocar el beneficio de salud previsional contemplado en el artículo 114 de la Ley N° 18.883.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de causales legales de terminación del contrato de trabajo, de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.
- 2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Ser-

vicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión del trabajo y la causa directa de esa patología, para

los efectos de exigir el beneficio de salud previsional establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO. CAUSALES. CALIFICACION. ASISTENCIA MEDICA. PROCEDENCIA.

2.511/114, 16.06.04.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de los servicios, de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.**
- 2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión del trabajo y causa directa de esa patología, para que pueda exigir el beneficio de salud previsional establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 48, letra g). Ley N° 18.883, artículos 114, 147 y 148.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.026/131, de 7.05.98, 4.602/261, de 2.09.99 y Ordinario N° 3.930, de 22.11.2002.

A través de la presentación del antecedente..., se solicita que se determine que las licencias computadas durante los seis meses dentro del período de dos años, corresponden a una enfermedad como consecuencia o con ocasión del desempeño de las funciones que cumplía don ... y, por ello, se declare la ilegalidad del Decreto Alcaldicio N° 910 de la I. Municipalidad de Renca, que declaró vacante el cargo desempeñado por dicho funcionario, y se ordene el reintegro del trabajador a sus labores, pagándose íntegramente las remuneraciones devengadas durante el período que ha estado separado de sus funciones.

Agrega el trabajador que las enfermedades que dieron origen a las licencias médi-

cas, se deben al stress laboral que sufrió a raíz de la desmedida exigencia impuesta por su empleador para atender no solamente a pacientes menores en su especialidad médica de Pediatra, obligándolo a atender pacientes jóvenes y adultos, exponiéndolo de esa manera a extensas e interminables jornadas de trabajo.

Por ello, estima que es ilegal el decreto alcaldicio ya singularizado, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 114, 147 y 148 de la Ley N° 18.883, en su caso las licencias médicas fueron indicadas por enfermedad producida a consecuencia del desempeño laboral en las condiciones indicadas.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

La letra g) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, dispone:

"g) Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

Por su parte, el artículo 147, letra a), de la Ley N° 18.883, establece:

"La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

"a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo".

A su vez, el artículo 148 de la Ley N° 18.883, prevé:

"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, Libro II del Código del Trabajo".

De los preceptos transcritos, es posible derivar que en el sistema municipal una de las causales de declaración de vacancia de un cargo, es la salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, en su caso, y que específicamente se considerará salud incompatible con el desempeño del cargo, el haber hecho uso de licencia médica por un período continuo o discontinuo superior a seis meses en un lapso de dos años, pero que en este cómputo de las licencias, no se considerarán las licencias indicadas por enfermedades que tengan su causa directa en el desempeño laboral del trabajador y las de maternidad.

En la presentación que nos ocupa, el trabajador solicita que se determine que la

enfermedad que significaron la indicación de las licencias médicas, fueron causadas o con ocasión del trabajo, a raíz de las desmedidas exigencias de su empleador que le obligaron en su calidad de médico pediatra, atender no solamente a niños por enfermedades respiratorias sino que también a jóvenes y adultos, exponiéndolo a extensas e interminables jornadas de trabajo, por lo que estima que de acuerdo con los artículos 114, 147 y 148 de la Ley N° 18.883, está en su derecho de exigir la atención médica correspondiente hasta su total recuperación, razón por la cual debe declararse ilegal el decreto alcaldicio que declaró la vacancia de su cargo, reintegrarlo a sus funciones y pagarse las remuneraciones devengadas durante el período que estuvo alejado de su cargo.

Mientras tanto, la corporación empleadora señala en informe de 25.05.2004, que en el ejercicio de sus facultades legales contenidas en los artículos 144, letra c) y 147, letra a), de la Ley N° 18.883 y 148, letra g), de la Ley N° 19.378, dictó diversos decretos, uno de ellos el N° 910, de 12.03.2004, que afectó al médico cirujano que ocurre, mediante el cual se declara vacante su cargo por salud incompatible con el desempeño del mismo, porque ha hecho uso de licencia médica por un lapso superior a seis meses en los últimos dos años como se constató en un estudio de su caso, agregando que para ejercer esa facultad la autoridad edilicia no requiere previamente la declaración o participación alguna de las comisiones de medicina preventiva e invalidez, para dictar los decretos que declaran la vacancia de estos cargos.

De acuerdo con las normas legales invocadas, efectivamente las entidades administradoras de salud municipal están facultadas para poner término al contrato de trabajo del personal regido por la Ley N° 19.378, entre otras causales, por la salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo en las condiciones señaladas por la Ley N° 18.883, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en los Dictámenes N°s. 2.026/

131, de 7.05.98, 4.602/261, de 2.09.99 y Ord. N° 3.930, de 22.11.2002.

Sobre el particular, para aplicar específicamente la causal de salud incompatible con el cargo, deben computarse las licencias médicas en un lapso de más de seis meses dentro de un período de dos años y, que en el caso en consulta, el mismo trabajador reconoce, causal que sin embargo no podrá invocarse si la o las enfermedades que indicaron las licencias médicas, tienen como causa directa y ocurrieron con ocasión del desempeño laboral en las condiciones que denuncia el trabajador, circunstancia esta última que invoca el funcionario para solicitar que se establezca la ilegalidad del decreto que declaró la vacancia de su cargo.

En ese contexto, y de acuerdo con los antecedentes proporcionados por la corporación empleadora y el trabajador ocurrente, la entidad administradora ha puesto término al contrato de trabajo del funcionario afectado y así lo reitera en su informe ya citado y, en estas circunstancias, la suscrita está impedida de pronunciarse sobre la materia en los términos solicitados, porque la calificación de las causales de terminación de los servicios, es materia cuyo conocimiento y resolución es de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 504/20, de 18.01.96.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta imperioso precisar que respecto de la calificación de enfermedad que tenga su causa directa o con ocasión del desempeño laboral, la Directora que informa igualmente está impedida de emitir pronunciamiento sobre el particular, porque la Ley N° 18.883, en sus incisos primero y tercero del artículo 114, dispone:

"El funcionario que se accidenta en actos de servicio o se enferma a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones, tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación."

"Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponde, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen".

De la norma citada, es posible desprender que el funcionario que sufre un accidente del trabajo o una enfermedad a consecuencia o con ocasión de su desempeño laboral, tiene derecho a exigir asistencia médica hasta su total recuperación y que, específicamente en el caso de enfermedad a consecuencia o con ocasión del trabajo, para ejercer aquel derecho de salud previsional es menester previamente que la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, califique esa circunstancia mediante el dictamen correspondiente, instrumento que se basta así mismo para acreditar la existencia de la patología que tuviere su origen en el desempeño laboral.

Ello implica que jurídicamente corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, la responsabilidad técnica para calificar si la enfermedad que afecta al funcionario, es a consecuencia o con ocasión del desempeño laboral y sea la causa directa de la patología, a fin de poder exigir el beneficio de salud previsional que contempla el artículo 114 de la Ley N° 18.883.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumplo informar lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar la procedencia de las causales de terminación de los servicios de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales de justicia.

2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión

del trabajo y causa directa de esa patología, para poder exigir el beneficio de salud previsional establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. CONTRATO DE TRABAJO. COMPATIBILIDAD.

2.512/115, 16.06.04.

No resulta jurídicamente procedente que don... preste servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos Línea N° 2 de Copiapó, atendida su calidad de director de dicha organización sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3°, letra b), 7° y 8°, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 4.428/190, de 7.08.96.

Mediante oficio citado en el antecedente..., la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó remitió a esta Dirección su presentación por la cual solicita un pronunciamiento tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos Línea N° 2 de esa ciudad mantenga una relación laboral con uno de sus dirigentes sindicales, específicamente, con don

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

La letra b) del artículo 3° del Código del Trabajo, establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 7°, del mismo Código, señala:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el inciso 1° del artículo 8° del precitado cuerpo legal, dispone:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

De las normas legales precedentemente transcritas es posible inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean materiales o intelectuales, mediando subordinación o dependencia y recibir a cambio de tales servicios una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, materiales o intelectuales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, el elemento propio o característico del contrato de trabajo, el que lo tipifica, es el consignado en la aludida letra b) vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el elemento que nos ocupa, el tratadista Guido Macchiavello C., en su obra, "Derecho del Trabajo", Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas, Tomo I págs. 173 y 174, señala: *"La subordinación tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles la subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador. Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de "cumpli-*

miento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".

El mismo autor agrega; *"Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno actúe automáticamente o haga lo que estime conveniente. Para él es una necesidad imperiosa que todo los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio"*.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc."*, estimándose, además, *que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que conforme a los antecedentes acompañados don..., por quien se consulta, fue elegido director del Sindicato de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos Línea N° 2 de Copiapó con fecha 29 de abril del 2003. De los mismos antecedentes aparece que presta servicios a éste en una jornada diaria de 8:15 a 13:30 hrs. controlando la hoja de ruta diaria, percibiendo por tales servicios la suma de \$ 75.000 quincenales y el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de los preceptos legales citados y consideraciones formuladas, preciso es convenir que el hecho de que la perso-

na de que se trata tenga la calidad actual de director de la organización sindical, constituye una circunstancia que autoriza para sostener que no puede prestar servicios para la misma en situación de subordinación o dependencia, toda vez que las condiciones de su desempeño determinan necesariamente la confusión de su voluntad como trabajador con la de integrante de la directiva sindical y, por ende, con el rol de empleador que detenta la organización respecto del personal que le pudiere prestar servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que don ..., preste servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos Línea N° 2 de Copiapó, atendida su calidad de director de dicha organización sindical.

BONO DE ESCOLARIDAD LEY N° 19.917. PROCEDENCIA.

2.576/116, 21.06.04.

La edad mínima de cinco años de edad de menores preescolares, que habilita a sus padres funcionarios de salud primaria municipal, para percibir el bono de escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.917, debe cumplirse dentro del período de vigencia de este cuerpo legal, en fecha que no exceda el 30 de junio de 2004.

Fuentes: Ley N° 19.917, artículo 14.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.423/202, de 5.07.99 y 3.424/203, de 5.07.99.

A través de la presentación del antecedente, se consulta si tiene derecho a percibir el bono de escolaridad y la bonificación adicional que otorga la Ley N° 19.917, en el caso de funcionarios de la salud primaria municipal, que tienen hijos que están en Pre-Kinder y que tienen más de 4 años y menos de cinco.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 14 de la Ley N° 19.917, que otorga un Reajuste de Remuneraciones a los Trabajadores del Sector Público, concede Aguinaldos que señala, reajusta las Asignaciones Familiar y Maternal, Del Subsidio Fa-

miliar y concede otros Beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 4.12.2003, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previ-

sión 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, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 2° nivel de transición, educación básica y media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 34.302, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 17.151 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2004. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

"En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

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

Del precepto transcrito, se desprende en lo pertinente, que por una sola vez se otorga a los trabajadores que la misma disposición detalla, un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 5 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida, aun cuando no perciban esta última por aplicación de la Ley N° 18.987.

Para acceder al pago de este beneficio, es requisito esencial que los hijos se encuentren cursando regularmente en su caso, los

niveles de enseñanza prebásica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Finalmente, la disposición en comento fija el monto del bono en cuestión en la cantidad de \$ 34.302, pagadero en dos cuotas iguales de \$ 17.151, la primera de ellas en marzo y la segunda en junio de 2004.

En la especie, se consulta si tienen derecho a percibir la bonificación adicional de escolaridad que otorga la Ley N° 19.917, en el caso de funcionarios de la salud primaria municipal, que tienen hijos pre-escolares de Pre-Kinder de cuatro años de edad y menos de cinco años de edad.

De acuerdo con la normativa señalada, los trabajadores a que se refiere el artículo 14 de la Ley N° 19.917, entre los que se encuentran aquellos que se desempeñan en salud primaria municipal, tienen derecho a percibir el bono otorgado por la citada ley, en la medida que sus hijos cumplan los requisitos exigidos por esta normativa.

Para tales efectos, la ley exige que el hijo de entre 5 y 24 años de edad, se encuentre cursando alguno de los niveles de enseñanza que indica, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, sin que el legislador haya exigido que el cumplimiento de edad tenga una fecha tope o determinada.

Ello significa que, acreditada que sea la edad compatible con el nivel educacional correspondiente, la corporación empleadora no puede excusarse del pago del bono de escolaridad que se demanda bajo el pretexto de imponer o exigir un mes o fecha tope para acreditar la edad habilitante para acceder al pago en cuestión.

Lo anterior, porque el Decreto N° 64, de 1992, de Educación, fija como fecha máxima de ingreso al 2° nivel de transición de

Educación Parvularia, cinco años cumplidos al 31 de marzo del año lectivo, pero el artículo 2º del mismo decreto faculta al Director del Establecimiento Educacional para aceptar la admisión de aquellos niños que cumplan esa edad con posterioridad al 31 de marzo y que no excedan el 30 de junio del mismo año, según se precisa en Dictámenes N°s. 3.423/202 y 3.424/203, ambos de 5.07.99, de la Dirección del Trabajo.

En ese contexto normativo, es posible colegir entonces que la edad mínima de 5 años, habilitante para acceder al pago del Bono de Escolaridad que contempla la Ley

N° 19.917, debe cumplirse dentro del período de vigencia de este cuerpo legal, en fecha que no puede exceder el 30 de junio de 2004.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la edad mínima de cinco años de edad de menores preescolares que habilita a sus padres funcionarios de la salud primaria municipal, para percibir el bono de escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.917, debe cumplirse dentro del período de vigencia de este cuerpo legal, en fecha que no exceda el 30 de junio de 2004.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.577/117, 21.06.04.

Los trabajadores que se desempeñan para la Caja de Compensación Los Héroes, en conformidad a la cláusula sexta N° 5 del contrato colectivo suscrito el 19.12.2003 entre dicha entidad y el sindicato constituido en ella, deben pagar por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación con que cuenta la Caja, la respectiva tarifa de temporada baja rebajada en un 50%.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564, incisos 2º y final.

Mediante la presentación del antecedente... esa organización sindical solicita que esta Dirección determine cuál es el valor que deben pagar sus socios por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación con que cuenta la Caja de Compensación Los Héroes, beneficio contemplado en la cláusula sexta N° 5 del contrato colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2003 entre dicha entidad y el sindicato de trabajadores constituido en ella.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La norma contractual de que se trata dispone:

"La Caja otorga a sus trabajadores la calidad de socio para los parques con que cuenta, haciendo extensivo el beneficio a su cónyuge e hijos menores de 25 años, o a sus padres, si se tratare de un trabajador soltero. Ello en cuanto al acceso liberado, uso de piscinas e instalaciones de picnic, beneficios que también se otorgarán en el Centro Deportivo Departamental; también se mantendrá el régimen vigente de bonificación en un 50%, respecto del uso de las cabañas de los parques, sin servicio de camarera, durante el período de marzo a diciembre, con un máximo de 4 cabañas por cada parque, salvo que hubiere mayor disponibilidad. A los trabaja-

dores, dentro del período estipulado, se les cobrará la tarifa de temporada baja, con la rebaja ya estipulada".

Del tenor literal de la disposición convencional preinserta se colige que las partes pactaron que la Caja otorga a sus trabajadores la calidad de socio de la entidad, la que implica los siguientes beneficios: acceso o ingreso liberado a los parques con que cuenta; uso gratuito de piscinas y sitios de picnic y rebaja del 50% de las tarifas aplicables en temporada baja por el uso de las cabañas de dichos Parques de Recreación.

Ahora bien, cabe hacer presente que el beneficio en estudio deriva de contratos colectivos anteriores, tales como los suscritos el 18 de diciembre de 1996, el 28 de diciembre de 1998 y el 19 de diciembre de 2000, instrumentos en los cuales aparece convenido en idénticos términos, habiéndose agregado en el último contrato, celebrado el 19 de diciembre de 2003 que *"A los trabajadores, dentro del período estipulado, se les cobrará la tarifa de temporada baja, con la rebaja ya estipulada"*. Al tenor de esta última oración, la organización sindical consultante estima que el beneficio en estudio consistiría en rebajar a los trabajadores que van a hacer uso de una cabaña el 50% de la tarifa ya rebajada en un 50% para efectos del uso de las mismas por parte de los socios, según el cuadro de tarifas respectivo.

Para absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago Centro un informe sobre la existencia de cláusulas anteriores sobre la materia de que se trata y la forma en que se les ha dado cumplimiento durante los últimos tres años. Además, dando aplicación al principio de bilateralidad que utiliza este Servicio a objeto de dar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre las presentaciones que las afectarán, solicitó a la C.C.A.F. Los Héroes, su opinión sobre la materia consultada y la remisión de todos los antecedentes que fuere del caso.

Sobre este particular, el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor M. A. D. V., remitido mediante el oficio del antecedente 1), expresa que *"Existen cláusulas anteriores de acuerdo a convenios colectivos en los cuales se indica que los afiliados del sindicato cancelan el 50% del valor real"*. Del análisis del cuadro resumen de noches cabañas vendidas a los trabajadores de C.C.A.F. Los Héroes durante los años 2001 y 2002 que obra en poder de esta Dirección consta, asimismo, que por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación con que cuenta la Caja de Compensación nombrada, los trabajadores han pagado siempre el 50% de las respectivas tarifas de temporada baja. Así, por ejemplo, en caso de un valor de \$ 84.000 se pagó \$ 42.000, tratándose de una tarifa ascendente a \$ 30.000, se pagó \$ 15.000, por una cabaña de \$ 176.000, los funcionarios pagaron \$ 88.000 y por una cuya tarifa es de \$ 224.000, \$ 112.000.

Para emitir el pronunciamiento solicitado se hace necesario, entonces, determinar el sentido y alcance de la cláusula sexta N° 5 del contrato colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2003 entre la Caja de Compensación Los Héroes y la Comisión Negociadora del sindicato constituido en ella, para lo cual cabe recurrir, según lo ha señalado la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, a los preceptos que sobre interpretación de los contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2° y final del artículo 1564, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"*, *"O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De la disposición legal transcrita se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las

que se contemplan en otros instrumentos que éstas hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "*regla de la conducta*", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe reiterar lo expresado en párrafos precedentes en cuanto a que del análisis de los antecedentes acompañados por el fiscalizador actuante se

ha podido establecer que las partes siempre han entendido el beneficio por el que se consulta, derivado de contratos colectivos anteriores, en el sentido que los trabajadores de C.C.A.F. Los Héroes deben pagar por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación, la respectiva tarifa de temporada baja rebajada en un 50%.

De este modo, a la luz de lo manifestado anteriormente, es posible concluir que el pago con la antedicha rebaja constituye la forma como las partes han entendido y ejecutado la cláusula sexta N° 5 de que se trata, razón por la cual la misma resulta jurídicamente obligatoria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores que se desempeñan para la Caja de Compensación Los Héroes, en conformidad a la cláusula sexta N° 5 del contrato colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2003 entre dicha entidad y el sindicato constituido en ella, deben pagar por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación con que cuenta la Caja, la respectiva tarifa de temporada baja rebajada en un 50%.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL DE VIGILANCIA. DISTRIBUCION. DESCANSO COMPENSATORIO. DIAS DOMINGO. PROCEDENCIA.

2.588/118, 23.06.04.

- 1) **A partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similares características, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder las 48 horas.**
- 2) **La modificación introducida por la Ley N° 18.959 al artículo 5° del Decreto Ley N° 3.607, no altera ni afecta la distribución de las horas de trabajo de la jornada semanal del mismo personal.**
- 3) **El personal de vigilancia de la empresa ..., y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo, acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso 1°, N°s. 2 y 4.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.851/68, de 4.03.90; 4.071/229, de 14.07.97; 6.074/382, de 16.12.99; 643/42, de 5.02.2003, 3.673/122, de 5.09.2003, 1.515/68, de 13.04.2004, 2.397/108, de 8.06.2004.

En presentación del antecedente..., se solicita pronunciamiento para que se determine si efectivamente:

- 1) Que los nocheros, porteros y rondines, de acuerdo al artículo 5° bis del Decreto Ley N° 3.607, están afectos a una jornada máxima de trabajo de 48 horas.
- 2) Que la modificación del límite máximo de la jornada de 72 horas a 48 horas de esos mismos trabajadores, introducida por la Ley N° 18.959 al Decreto Ley N° 3.607, no ha significado un alteración de la distribución de la jornada se-

manal de manera que incluya los días domingo y festivos.

- 3) Que los trabajadores que ejecutan las funciones indicadas, se encuentran comprendidos en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, por lo que no les asistiría el derecho a impetrar dos días de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, en compensación por los días domingo o festivos trabajados en dicho período.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, a través del Dictamen N° 2.851/68, de 4.03.90, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "a partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran

afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas".

Ello, porque de acuerdo con la modificación introducida por la Ley N° 18.959 al artículo 5° del Decreto Ley N° 3.607, el personal que cumple funciones de nochero, portero o rondín u otras de similar carácter tiene una jornada máxima semanal de 48 horas, sin otra connotación o alcance, y así lo ha reiterado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 4.071/229, de 14.07.97 y 6.074/382, de 16.12.99.

Por consiguiente, a partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.

- 2) Respecto de la consulta asignada con este número, el dictamen invocado en la respuesta precedente precisa que la modificación introducida por la Ley N° 18.959 al artículo 5° del Decreto Ley N° 3.607, tiene por objeto establecer que el personal que cumple funciones de nochero, portero o rondín u otras de similar carácter, tiene una jornada máxima semanal de 48 horas, sin otra connotación o alcance, criterio que reitera en los dictámenes también citados en la respuesta precedente.

De ello se deriva que la distribución de la jornada semanal de trabajo de estos dependientes, que en el caso en consulta está distribuida en cinco días por un día libre, según se constata en informe de fiscalización contenido en el oficio del antecedente 4), no puede verse alterada por la modificación legislativa en comento, toda vez que como se ha señalado en el presente oficio, dicha modificación sólo tenía por objeto reducir la jornada

máxima semanal del personal en cuestión a 48 horas y, en ningún caso, afectar la distribución de las horas de trabajo de su jornada semanal.

- 3) En lo que respecta a la tercera consulta, en Dictamen N° 2.397/108, de 8.06.2004, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"1)El personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo..., que desempeña turnos diurnos, interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, entre otras tareas anexas, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos dos domingo de descanso al mes. En cambio, el mismo personal de turno nocturno, que se limita a actuar por sola presencia, custodiando recintos y lugares cerrados, se halla comprendido en el N° 4 del mismo artículo 38, no rigiendo para ellos el descanso de a lo menos dos domingos al mes".*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 38, inciso cuarto del Código del Trabajo y el Decreto N° 101, Numeral 8 de su cuarta categoría, el personal de guardia de que se trata, que únicamente realiza labores de vigilancia y actuaría por presencia, custodiando recintos cerrados, quedaría comprendido en el numeral 4 del artículo 38, por lo que no les correspondería descanso compensatorio a lo menos en dos días domingo en el mes, si tal derecho está previsto para los incluidos en los N°s. 2 y 7 del indicado artículo.

Por el contrario, si los cuidadores o sereños y en general el personal de mera o simple vigilancia, ejecutan labores anexas, ya sea complementarias o relacionadas con la simple vigilancia de lugares o recintos, que interactúan, controlan y registran datos del público, al no ejecutar labores de mera vigilancia, no podrían estar incluidos en el numeral 4

del citado artículo 38, en cuyo caso estarían comprendidos en otro numeral del citado artículo, lo que se hace necesario determinar.

En la especie, se consulta si los trabajadores que cumplen funciones de nocturnos, porteros y rondines, en la empresa ..., se encuentran comprendidos en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, no les asiste el derecho a impetrar dos días de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, en compensación por los días domingo o festivos trabajados en dicho período, posibilidad esta última que habría sido señalada en el Manual de Consultas de LexisNexis del mes de enero de 2003.

Para resolver la cuestión, se requirió informe de fiscalización contenido en el Ord. N° 1504, de 19.05.2004, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, que en lo pertinente, señala:

"El empleador manifestó que la jornada de trabajo semanal es realizada en turnos rotativos de ocho horas, conforme a una programación mensual. Dijo que las actividades desarrolladas por el personal de vigilancia es variada ya que controlan el acceso y salida de personas y vehículos a los recintos que vigilan, que no portan armas de fuego, que la empresa le proporciona los uniformes así como una copia del reglamento interno que los dependientes reciben al firmar sus contratos de trabajo. Finalmente, sostuvo que las labores prestadas por los guardias exigen continuidad y su personal está protegido por el seguro de vida, además tienen curso OS-10 exigido por la ley. Es preciso señalar que el reglamento interno de la empresa en su artículo tercero exige en su letra b) certificado de haber aprobado el curso de guardia de seguridad de OS-10. Asimismo, procedí a citar por escrito a los trabajadores señores... y ... a la oficina

IPT de Santiago, con el fin de entrevistarlos y requerir mayor información.

"Ambos trabajadores ya individualizados, señalaron que sus contratos establecen que la labor a desarrollar es de guardia de seguridad, la que realizan en el domicilio del cliente del empleador ... Señalaron separadamente que su labor la ejecutan en portería, y que en los turnos de noche deben practicar rondas cada cierto tiempo, media a una hora, la que es controlada con relojes que registran el cumplimiento de los recorridos dentro del recinto, agregando que en la noche ellos deben preocuparse del control de las líneas telefónicas, recibiendo y registrando los llamados y mensajes que se produzcan. Fiscalizan la entrada y salida del personal de la empresa, cuando corresponde, y además controlan la entrada de visitas, con retención de las cédulas de identidad y registro del visitante en el libro de novedades. Controlan las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas. Además, deben fiscalizar la entrada y salida de vehículos durante el día. Mantienen un libro de novedades el cual es firmado por los trabajadores al término de sus turnos, dejando constancia escrita de los hechos importantes ocurridos durante su jornada, libro que debe ser recibido conforme por el personal que asume el turno siguiente. El guardia de seguridad debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que llega el personal de relevo y no podrá abandonar su lugar de trabajo en tanto no sea reemplazado.

"La declaración prestada por los trabajadores precisa en detalle la labor desarrollada, que está ajustada a la que se indica en los contratos de trabajo tipo de los guardias de seguridad de la empresa, ocurriendo lo propio con las obligaciones de los guardias de seguridad contenidas en el reglamento interno de la empresa. Este reglamento requiere para el ingreso de los trabajadores, el que pre-

senten un certificado de haber aprobado el curso de guardia de seguridad OS-10.

"De la documentación tenida a la vista y de las declaraciones prestadas por las partes, se puede concluir que las labores desarrolladas por el personal de guardias de seguridad de la empresa... no están limitadas a la mera vigilancia o ronda, esto es, de velar o cuidar bienes, especies, locales, recintos o propiedades, sino que otras que requieren de una mayor preparación y calificación del personal y que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen".

De los antecedentes transcritos, es posible establecer que los trabajadores dependientes de la empresa..., que cumplen funciones de vigilancia y que para desempeñar esas labores deben haber aprobado el curso de guardia de seguridad OS-10, como lo exige el reglamento interno de esa empresa, dichas labores como lo precisa el informe de fiscalización, *"no están limitadas a la mera vigilancia o ronda, esto es, de velar o cuidar bienes, especies, locales, recintos o propiedades, sino que otras que requieren de una mayor preparación y calificación del personal y que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen".*

Sobre el particular, la doctrina uniforme y reiterada de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 12/05, de 5.01.2004, 4.191/156, de 9.10.2003 y 3.673/122, de 5.09.2003, concluye que los vigilantes o guardias que realizan labores anexas a la simple o mera custodia de lugares o recintos, por las necesidades que deben satisfacer de requerimientos de vigilancia y seguridad integral de los lugares donde trabajan, controlando al público que accede a ellos en forma continua, oportuna y permanente, se encontrarían en las situaciones previstas en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, si las funciones *"exigirían continuidad por la naturaleza*

de los procesos y por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria".

Ello significa que, en tales circunstancias, los trabajadores de que se trata tendrían derecho a impetrar el descanso semanal compensatorio en los términos establecidos en el inciso 4° del artículo 38 del Código Laboral, es decir, a lo menos dos de estos días de descanso al mes deberían ser en domingo, porque como lo constata el informe de fiscalización invocado, este personal cumple labores anexas a la mera vigilancia.

En efecto, deben preocuparse en los turnos diurnos y nocturnos, del control de las líneas telefónicas, recibir y registrar llamadas, fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa cuando corresponde, y controlar las visitas con retención de las cédulas de identidad y registro del visitante en el libro de novedades, controlar las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas, fiscalizar la entrada y salida de vehículos durante el día, mantener el libro de novedades el cual es firmado por los trabajadores al término de sus turnos, y se les exige una mayor preparación y calificación, esto es, haber aprobado el curso de seguridad OS-10, lo que permite afirmar que estos trabajadores están comprendido en el N° 2 del artículo 38, del Código del Trabajo.

La afirmación precedente, guarda relación y armonía con la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictamen N° 1.515/068, de 13.04.2004, al señalar que los guardias de seguridad, nocheros, porteros y rondines *"Atendidas las consideraciones anteriores, resulta evidente que, salvo la situación excepcional que se analiza más adelante, las labores que realizan los trabajadores que prestan servicios como guardias de seguridad, porteros, noche-*

ros o rondines, sean estos contratados directamente por los particulares o a través de empresas de seguridad, no pueden ser calificadas como de mera vigilancia, en los términos anteriormente anotados, circunstancia que, a la vez, permite sostener que los mismos no pueden quedar comprendidos en la excepción al descanso dominical a que alude el N° 4 del artículo, sino en la prevista en el numerando 2 del mismo precepto, teniendo presente que las labores que realizan constituyen actividades permanentes que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen. Ello determina que los dependientes de que se trata tienen derecho al beneficio establecido en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, vale decir, a exigir que se les conceda en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio a que tienen derecho en el respectivo mes calendario".

De consiguiente, el personal de vigilancia de la empresa... y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida de personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole

a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y citas legales y administrativas, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) A partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similares características, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semana que no puede exceder de 48 horas.
- 2) La modificación introducida por la Ley N° 18.959 al artículo 5° del Decreto Ley N° 3.607, no altera ni afecta la distribución de las horas de trabajo de la jornada semanal del mismo personal.
- 3) El personal de vigilancia dependiente de la empresa ... y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo, acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIAS DOMINGO. INFRACCION. EFECTOS. RELACION LABORAL EXTINGUIDA.**2.602/119, 23.06.04.**

1) Los trabajadores que actualmente laboran en la Empresa Nacional de Minería, ..., exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a exigir que esa empresa les conceda en forma retroactiva los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de dichos días.

2) Los dependientes de la misma empresa cuya relación laboral se encuentra extinguida a la fecha, tienen derecho a exigir el pago de los días de descanso en domingo que se les estuviere adeudando, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe y sin perjuicio de lo allí expresado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso 4°.

Concordancias: Ord. N° 3.996/289, de 25.08.98.

Mediante presentación citada en el antecedente... han solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección respecto a la forma en que deberían compensarse los descansos en domingo que establece el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo no otorgados oportunamente por esa empresa, tanto a los trabajadores con contrato vigente, como a aquellos que han dejado de prestar servicios en la misma.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 19.759, en sus incisos 3° y 4°, dispone:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán

ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales antes transcritos se infiere que a partir de la entrada en vigor de la citada Ley N° 19.759 -1°.12.2001-, los trabajadores comprendidos en los números 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, vale decir, aquellos que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria y de los que laboren en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan direc-

tamente al público y que realicen dicha atención, respectivamente, tienen derecho a que, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sean otorgados en domingo.

En relación con la materia, cabe hacer presente que la doctrina sustentada por este Servicio respecto del citado inciso 4° del artículo 38, antes de su modificación por la ley en comento, la cual aumentó de uno a dos los días de descanso en domingo respecto de los trabajadores antes citados, y que se contiene, entre otros, en Dictamen N° 3.996/289, de 25.08.98, ha establecido que "Ante la infracción al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores comprendidos en el N° 7 del inciso 1° de la misma norma, el empleador debe, necesariamente, conceder en forma retroactiva el o los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad".

La citada doctrina se fundamenta en el propósito que tuvo en vista el legislador al dictar la norma, cual es permitir a los trabajadores de que se trata, poder disponer de a lo menos, un día de descanso en domingo al mes para compartir con su familia, razón que no permite compensación alguna.

Los mismos argumentos resultan aplicables respecto de la disposición que se contiene en el nuevo texto del inciso 4° del precepto en comento, el cual establece en forma imperativa la obligación de conceder el citado beneficio en la forma en que se encuentra actualmente consagrado y respecto de los trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud de los números 2 y 7 del artículo 38, beneficio éste que no se encuentra actualmente sujeto a regulación o acuerdo alguno, atendida la derogación por la Ley N° 19.759, del antiguo inciso 5° del mismo artículo, que permitía, en los casos de los trabajadores afectos al N° 2, la posibilidad de pactar con su empleador una forma especial de cumplimiento de aquél.

Lo anterior autoriza para sostener que la única forma de dar cumplimiento al beneficio que nos ocupa es otorgándolo en su oportunidad legal, no resultando procedente, por ende, a juicio de la suscrita, que dicha obligación sea cumplida en una forma distinta a la ya indicada. No obstante lo anterior, cabe precisar que el no otorgamiento oportuno del beneficio en comento no puede importar la pérdida del mismo por parte de los afectados.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto forzoso resulta concluir que los trabajadores que actualmente laboran en la Empresa Nacional de Minería, ..., exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo tienen derecho a exigir que esa empresa les conceda en forma retroactiva los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de dichos días.

En lo que respecta a los dependientes de la misma empresa cuya relación laboral se encuentra extinguida a la fecha, debe precisarse que no siendo posible a su respecto otorgar los días de descanso en domingo que se les estuviere adeudando a causa de dicha terminación, forzoso resulta sostener que los afectados tienen derecho a exigir el pago de tales días.

En cuanto a la forma en que debe efectuarse dicho pago, cabe precisar que de acuerdo a lo sostenido en Dictamen N° 3.996/289, de 25.08.98, ya citado, las horas respectivas no dan derecho a sobresueldo atendido que la no concesión del descanso en domingo no implica que se haya excedido la jornada ordinaria de trabajo convenida. De este modo, no cabe sino sostener que la empresa de que se trata deberá proceder a pagar el valor de tales días conforme a la remuneración ordinaria pactada en los respectivos contratos de trabajo.

Con todo, es necesario advertir que si los aludidos trabajadores hubieren suscrito

sus respectivos finiquitos con las formalidades legales y sin haber efectuado reserva de derechos en tal sentido, en opinión de esta Dirección se encontrarían actualmente impedidos de exigir el pago de los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, atendido el pleno valor liberatorio asignado a dicho instrumento, sin perjuicio de lo que sobre el particular puedan resolver los Tribunales de Justicia competentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores que actualmente laboran en la Empresa Nacional de Minería,

..., exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a exigir que esa empresa les conceda en forma retroactiva los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de dichos días.

- 2) Los dependientes de la misma empresa cuya relación laboral se encuentra extinguida a la fecha, tienen derecho a exigir el pago de los días de descanso en domingo que se les estuviere adeudando, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe y sin perjuicio de lo allí expresado.

CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. CONCEPTO.

2.659/120, 29.06.04.

Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa... y el personal que desarrolla labores de digitación y digitalización en virtud del contrato SG-I 7/2001 celebrado entre dicha empleadora y... no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159, N° 5 y 305, N° 1.

Mediante Minuta citada en el antecedente ... solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los contratos celebrados entre la empresa ... y el personal de digitadores que indica, revisten o no el carácter de contratos por obra o faena.

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

En primer término, cabe manifestar que tal como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia administrativa de esta Direc-

ción, el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como los artículos 159 N° 5 y 305 N° 1 del Código del Trabajo, el primero de los cuales, dispone:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

Por su parte, el artículo 305 del mismo cuerpo legal, en su N° 1, prescribe:

"No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada".

Las citadas disposiciones legales permiten visualizar en cierto modo, el concepto que de ellos tuvo en vista el legislador, vale decir, contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, diferenciándose de los de plazo fijo, en que éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que ésta dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que éste estará supeditado o circunscrito a la duración de aquéllas.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.115/235, de 4.09.92, ha precisado el alcance de la expresión "obra" empleado por el legislador para determinar ciertos servicios o trabajos, señalando que debe entenderse por tales *"aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador"*.

En relación con la materia cabe señalar que la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.03, de la Excm. Corte Suprema ha precisado que: *"La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la*

jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente".

De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza finable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el contrato de plazo fijo, en el cual la duración limitada en el tiempo del mismo no está necesariamente vinculada a la condición de finable del objeto de la prestación de servicios, sino del acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, sin que sea necesario para ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y tenidos a la vista, en especial, del informe de 12.04.04, emitido por el fiscalizador Sr. E. A. A. aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada registran contratos de trabajo con la empresa ... para prestar servicios de "procesamiento de datos" en cualquiera de las dependencias donde dicha empresa preste tales servicios.

De los mismos antecedentes consta que dicha empresa se adjudicó el contrato SG-1

7/2001 de Servicio de Digitación y Digitalización con la empresa ..., el cual se celebró el día 1º de mayo de 2001, en cuya virtud, la primera se obliga a proporcionar a la segunda el personal necesario para la realización de dichos servicios.

Consta igualmente de los citados antecedentes que a los trabajadores que realizan tales funciones se les contrata por obra, lo cual determina la imposibilidad legal de percibir indemnización por años de servicio al término del contrato, no obstante haberlas desempeñado por espacio de varios años, atendido que la causal aplicada por el empleador es la prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

Ahora bien, según se ha podido establecer, la actividad propia de la sociedad ... consiste en prestar servicios de Procesamiento de Datos a diversas empresas que así lo requieran, labores que son realizadas por personal especializado formalmente contratado por ésta. Tal circunstancia permite sostener que la señalada actividad empresarial implica la realización de labores permanentes, carácter éste que no se aviene con la temporalidad y naturaleza finable de aquellas que caracterizan el contrato por obra o faena y cuya conclusión, como ya se dijera, determina, en forma natural, el término del mismo, independientemente de la voluntad de las partes en tal sentido.

En efecto, aun cuando en la especie, las labores de digitación y digitalización ejecutadas por el personal que nos ocupa derivan del contrato celebrado entre la empleadora y..., el cual, tiene una vigencia precisa y

limitada en el tiempo, ello no implica que el término de dicha vigencia determine naturalmente la conclusión de los servicios prestados por los respectivos dependientes, toda vez que en tal caso no estamos en presencia de una obra o trabajo finable por su esencia, sino que la condición de tal emana de un acto de voluntad de la empresa que contrató los servicios de los dependientes afectados y un tercero, específicamente,... y la empresa...

Dichas circunstancias impiden, en opinión de este Servicio, asignar el carácter de contratos por obra o faena a aquellos celebrados entre el personal involucrado y la primera de las empresas mencionadas.

Distinta es la situación de aquellos contratos suscritos para la ejecución de una obra concreta y determinada, por ejemplo la construcción de un puente, de un inmueble, o de una parte precisa de ellos, atendido que la naturaleza finable de las mismas implica que su finalización conlleva naturalmente, esto es, sin mediar un acto de voluntad en tal sentido, el término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa.... y el personal que desarrolla labores de digitación y digitalización en virtud del contrato SG-I 7/2001 celebrado entre dicha empleadora y ..., no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS. TRIBUTACION.

2.735/121, 5.07.04.

Las indemnizaciones especiales para el caso de renuncia de derechos y/o término de contrato pactadas en las cláusulas 5 y 6 del convenio colectivo celebrado el 14.10.2003 entre la empresa de Servicios Sanitarios de y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que complementa el contrato colectivo suscrito entre las mismas partes el 1º.10.2002, están afectas a la exención tributaria prevista en el inciso 1º del artículo 178 del Código del Trabajo siempre que exista continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos pero no necesariamente identidad de trabajadores entre el que otorga la indemnización por término de contrato y el instrumento colectivo que le antecede.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 178, inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 7.657/259, de 19.11.1991.

Mediante la presentación del antecedente... Ud., en su calidad de apoderado de Aguas del Valle S.A., operador privado que adquirió la concesión de la empresa de Servicios Sanitarios de ..., solicita que esta Dirección determine si *"las indemnizaciones especiales para el caso de renuncia de derechos y/o término de contrato"* pactadas en las cláusulas 5 y 6 del convenio colectivo celebrado el 14 de octubre de 2003 entre ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que complementa el contrato colectivo suscrito entre las mismas partes el 1º de octubre de 2002, están afectas a la exención tributaria prevista en el inciso 1º del artículo 178 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informarle lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 178 del Código del Trabajo dispone:

"Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas

por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario".

Del precepto legal preinserto se colige que por expresa disposición del legislador, no constituyen renta para efectos tributarios, las siguientes indemnizaciones por término de contrato o de funciones:

- a) las legales;
- b) las convenidas en contratos colectivos, y
- c) las pactadas en convenios colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen cláusulas de un contrato colectivo.

Ahora bien, en la especie, la cláusula 10 del protocolo de derechos laborales celebrado el 14 de octubre de 2003 entre ... y el sindicato de trabajadores constituido en dicha empresa, por cuya situación tributaria se consulta, expresa que dicho instrumento se celebra conforme a las facultades que confieren a las partes los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo; que en virtud del artículo

4º del mismo cuerpo legal obligará al Operador Privado una vez perfeccionado el Proceso de Transferencia de los Derechos de Explotación en... y que tiene la naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Complementario de los demás instrumentos colectivos vigentes, actuales y futuros, constituyendo un addendum de éstos.

Lo expresado precedentemente autoriza para afirmar que los beneficios indemnizatorios pactados en las cláusulas 5 y 6 del protocolo o convenio colectivo de que se trata se encuentran comprendidos en la letra c) anterior, toda vez que se trata de indemnizaciones pactadas en un convenio colectivo de trabajo que complementa un contrato colectivo anterior.

En relación con las antedichas indemnizaciones señaladas en la letra c) que antecede, esta Dirección, en Ordinario N° 908, de 29 de enero de 1991, manifestó que para que puedan beneficiarse de la exención tributaria por la que se consulta debe existir continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos y tener, además, como antecedente, próximo o remoto, un contrato colectivo, requisito este último que analizado de acuerdo con el objetivo tenido en vista por el legislador, cual es el evitar establecer en forma discriminatoria indemnizaciones elevadas exentas de tributación, debía entenderse cumplido igualmente cuando su antecedente se encontrara en otro convenio colectivo, en un fallo arbitral e incluso, más remotamente, en un acta de avenimiento, instrumento colectivo este último que contemplaba la legislación vigente con anterioridad al derogado D.L. N° 2.758, de 1979.

Cabe hacer presente, además, que, en opinión de este Servicio, la exención tributa-

ria en comento procederá aun cuando en la celebración del respectivo convenio hayan participado trabajadores que no hubieren sido parte de la negociación anterior. Ello habida consideración del objetivo del legislador a que se hizo alusión en el párrafo precedente y también del hecho que el artículo 178 del Código del Trabajo no contempla tal exigencia.

Es del caso señalar, asimismo, que para absolver la presente consulta esta Dirección requirió un informe sobre la materia al Servicio de Impuestos Internos, Organismo que emitió el oficio signado con el antecedente 1), cuyo tenor autoriza para sostener que comparte la doctrina del presente dictamen.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que las indemnizaciones especiales para el caso de renuncia de derechos y/o término de contrato pactadas en las cláusulas 5 y 6 del convenio colectivo celebrado el 14.10.2003 entre la empresa de Servicios Sanitarios ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que complementa el contrato colectivo suscrito entre las mismas partes el 1º.10.2002, están afectas a la exención tributaria prevista en el inciso 1º del artículo 178 del Código del Trabajo siempre que exista continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos pero no necesariamente identidad de trabajadores entre el convenio colectivo que otorga la indemnización por término de contrato y el instrumento colectivo que le antecede.

Cabe señalar que la conclusión anterior mantiene la doctrina que este Servicio ya sostuvo en el dictamen citado en la concordancia.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**2.736/122, 5.07.04.**

La forma de distribución de la propina que aplicó el Hotel ... durante aproximadamente cinco años constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, no pudiendo, en consecuencia, ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9° Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.098/344, de 1°.12.200 y 1°.014/86, de 17.03.2000.

Mediante la presentación del antecedente ... esa Confederación solicita un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la forma de funcionamiento de la propina en los establecimientos comerciales que la aceptan a través de tarjetas de crédito o cheques, particularmente en cuanto a si la empresa estaría facultada para alterar unilateralmente el sistema de distribución de dicho beneficio que ha aplicado durante varios años, situación que se habría producido en el Hotel ...

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Para absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó informe a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente sobre la forma cómo operaba el sistema de distribución de propina en el mencionado establecimiento hotelero con anterioridad a la modificación del mismo a que alude la recurrente y la forma cómo opera el sistema que se utiliza en la actualidad. Además, dando aplicación al principio de bilateralidad que utiliza este Servicio a objeto de dar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones o

puntos de vista sobre las presentaciones que les afectarán, solicitó al Hotel ..., su opinión sobre la materia consultada y la remisión de todos los antecedentes que fuere del caso.

Sobre este particular, el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita S. O. S., el 17 de marzo de 2004, reiterado por medio de informe complementario de 2 de junio del presente año, expresa que en el hotel de que se trata durante aproximadamente cinco años la propina se distribuyó entre garzones, barman, caja, anfitriona y personal de cocina, en un porcentaje que varía entre un 18 y un 20%, sin injerencia de la empresa y dejándose constancia en un registro diario de propinas. Al final de cada turno, el cajero emitía un resumen de la propina de cada garzón, quién la recibía y firmaba el correspondiente comprobante.

De los mismos antecedentes consta que en marzo del presente año la empresa solicitó incorporar al régimen de distribución de propina a los supervisores y a un gerente, lo que ocasionó un conflicto y la llevó a requerir a los diferentes outlets que le hicieran llegar propuestas de distribución de propina, incorporando a los supervisores y al gerente del restaurant Atrium. Finalmente, según se expresa en los informes de fiscalización antes aludidos y en las declaraciones juradas de dos trabajadoras acompañadas, la empresa habría impuesto en forma unilateral distribuir la propina incluyendo a supervisores y al gerente mencionado.

Ahora bien, el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma legal preinserta se infiere que la consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En este mismo orden de ideas cabe señalar que, como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a configurar cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita conforman el contrato individual de trabajo.

De todo lo expuesto es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un período prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, de los antecedentes e informes de fiscalización ya señalados aparece que ..., en forma reiterada en el tiempo aplicó un procedimiento para la distribución de la propina correspondiente a los trabajadores que prestan servicios para él diverso al que la empresa habría impuesto para los mismos efectos a partir de marzo del presente año.

Analizada tal circunstancia a la luz del precepto legal precedentemente transcrito y comentado y las consideraciones expuestas en párrafos anteriores, forzoso resulta concluir que la forma de distribución de la propina aplicada hasta el mes de marzo recién pasado por el establecimiento hotelero de que se trata, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores, la que, como tal, no puede ser dejada sin efecto o alterada unilateralmente por el empleador, siendo necesario para ello el acuerdo de los trabajadores afectados.

Ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, en conformidad al cual:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser

modificado sino por el consentimiento mutuo o por causas legales".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la forma de distribución de la propina que apli-

có el Hotel ... durante aproximadamente cinco años constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, no pudiendo, en consecuencia, ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador.

ESTATUTO DOCENTE. BONO LEY N° 19.933. BASE DE CALCULO.

2.737/123, 5.07.04.

Para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, no procede incluir en el concepto de remuneración bruta el bono de locomoción, que la Corporación Municipal de María Pinto paga mensualmente al profesional de la educación.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 1° transitorio. Ley N° 19.070, artículo 71. Código del Trabajo, artículo 41.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado un pronunciamiento acerca de si para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, procede incluir en el concepto de remuneración bruta el bono de locomoción, que la Corporación Municipal de María Pinto le paga mensualmente.

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

El artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de fecha 12 de febrero de 2004, dispone:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, designados o contratados y los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho

a percibir, por una sola vez en el año 2004, un bono docente no imponible ni tributable, por un monto de \$50.000 para quienes percibieron, al mes de diciembre de 2003 una remuneración bruta igual o inferior a \$ 500.000 mensuales y \$ 25.000 para quienes, a la misma fecha, perciban una remuneración bruta superior a \$ 500.000 mensuales.

"Este bono será pagado en el mes subsiguiente al de la publicación de esta ley y beneficiará a todos los profesionales de la educación, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, que estén en servicio al 31 de diciembre de 2003.

"Aquellos profesionales de la educación que desempeñen funciones para más de un empleador, sólo tendrán derecho a percibir este bono en el establecimiento donde tengan designación o contrato por más horas de clases.

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

"La Subsecretaría de Educación traspasará los recursos necesarios para el pago de este beneficio, fijando internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores de los establecimientos subvencionados o a los representantes legales, según corresponda, y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo".

De la disposición legal transcrita se deduce que los docentes que laboran, entre otros, en establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales tienen derecho a percibir en el año 2004, por una sola vez, un bono docente por los montos, oportunidades y condiciones que en la misma se indican.

Se infiere, asimismo, que para los efectos de determinar su monto debe considerarse la remuneración bruta mensual percibida al mes de diciembre del año 2003.

Precisado lo anterior y habida consideración que el Estatuto Docente no contiene normas generales en esta materia y, en particular respecto del concepto de remuneración, se hace necesario recurrir a aquellas previstas en el Código del Trabajo, contenidas en los artículos 41 y siguientes, conforme lo establece el artículo 71 de la Ley N° 19.070.

El análisis del inciso 2° del artículo 41 del citado Código permite afirmar que el legislador ha señalado taxativamente los beneficios no constitutivos de remuneración entre los que se encuentra, precisamente, el bono o asignación de movilización.

En efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, señala:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De esta manera, entonces, posible es afirmar que para los efectos de determinar el monto a percibir por concepto de bono docente no procede incluir en la base de cálculo de la remuneración bruta el bono de locomoción, por cuanto dicho beneficio no puede calificarse como remuneración.

Finalmente, es necesario hacer el alcance que la remuneración bruta corresponde a aquella a la cual no se le han practicado los descuentos legales, de acuerdo con el artículo 58 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, no procede incluir en el concepto de remuneración bruta el bono de locomoción, que la Corporación Municipal de María Pinto le paga mensualmente.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. REDUCCION CARGA HORARIA. ASIGNACION COMPENSATORIA.

2.748/124, 5.07.04.

El sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso un asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N°19.070, artículo 79, letra b). Código del Trabajo, artículo 5°, inciso 2°. Código del Trabajo, artículo 1545.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se encuentra facultado para reducir unilateralmente su carga horaria y, de ser procedente, si le asiste el derecho a indemnización por las horas suprimidas.

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

La letra b) del artículo 79 de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la educación del sector particular, establece:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2° dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De las normas precedentemente transcritas y de acuerdo a la reiterada doctrina de este servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, su empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada en su contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, fijándose en tal caso un asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo.

El referido artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

En efecto, no estando la referida asignación contemplada entre aquellos estipendios no constitutivos de remuneración y siendo recibidos por el trabajador por causa del contrato de trabajo, necesariamente ha de concluirse que es constitutiva de remuneración y, por ende imponible y tributable, no pudiendo ser calificada indemnización atendido que no se ha extinguido la relación laboral.

Cabe señalar que excepcionalmente el legislador, estando vigente el contrato de

trabajo, ha calificado el monto a percibir por supresión parcial de horas, como indemnización, como ocurre en el artículo 77 de la Ley N° 19.070, respecto del sector municipal en virtud de la adecuación de la dotación, y que se establece al tenor del artículo 73 de la citada ley que dicha indemnización no es imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso un asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo

JORNADA DE TRABAJO. SERVICIO INTERURBANO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS.

2.749/125, 5.07.04.

El personal de choferes dependientes de la empresa Transportes... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado por Resoluciones exentas N°s. 753 y 851, de 9.08.94 y 30.08.95, respectivamente, de esta Dirección.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 25.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.402/280 y 1.268/71, de 16.10.95 y 7.03.94, respectivamente.

Mediante presentación citada en el antecedente... solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar la jornada de trabajo y registro de asistencia aplicable a los choferes dependientes de esa empresa, cuyo giro es el transporte de pasajeros de turismo.

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

El artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las

partes. Tratándose de los choferes de vehículos de carga interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada.

"Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

"Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

"En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

"El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquéllos".

De la norma legal precedentemente transcrita es dable señalar que la jornada ordinaria

de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, es de 192 horas mensuales.

Ahora bien, con el objeto de determinar si el personal que nos ocupa se encuentra incluido en alguna de las categorías que dicha norma contempla, se hace necesario precisar si la empresa Transportes... responde a lo resuelto por la jurisprudencia de esta Dirección en cuanto a que debe entenderse por "servicios interurbanos de transporte de pasajeros".

Al efecto, mediante Dictamen N° 1.268/71, de 7.03.94, se dispuso que por tales debe entenderse todos aquellos servicios destinados a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, los que pueden ser prestados con buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos.

Se comprenden dentro de dichos servicios interurbanos de transporte de pasajeros, conforme lo ha resuelto este Servicio en Dictamen N° 6.402/280, de 16.10.95, los servicios de turismo, los servicios de transportes de trabajadores y demás servicios que, transportando pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, no estén considerados dentro de la locomoción colectiva interurbana.

De consiguiente, y considerando que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en particular del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. R. P. M., la empresa Transportes... presta servicios de transporte de pasajeros, sean éstos

turistas o trabajadores de los hoteles que atiende, dentro o fuera de la ciudad de Santiago, con vehículos de su propiedad los cuales son conducidos por personal de su dependencia, resulta lícito sostener que la referida empresa constituye un servicio interurbano de transporte de pasajeros y, por ende, su personal de conductores se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que esta Dirección considerando que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales, entre otros, de los servicios interurbanos de transportes de pasajeros del sector particular, impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del ramo, fijó, haciendo uso de la facultad otorgada por el inciso 2° de la citada norma legal, mediante Resoluciones exentas N°s. 753, de 9.08.94 y 851, de 30.08.95, publicadas en el Diario Oficial de 13.08.94 y 13.09.95, respectivamente, un sistema especial obligatorio de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, para la actividad que nos ocupa.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, cúmpleme informar a Ud. que el personal de choferes dependientes de la empresa Transportes ... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado por Resoluciones exentas N°s. 753 y 851, de 9.08.94 y 30.08.95, respectivamente, de esta Dirección.

JORNADA DE TRABAJO. REDUCCION. INCIDENCIA EN LAS REMUNERACIONES.

3.118/126, 13.07.04.

No resulta procedente que el empleador rebaje el monto de las remuneraciones que percibe el personal remunerado mensualmente o por hora, en atención a la modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759, al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, que rebaja de 48 a 45 horas la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo y, que de conformidad al artículo 3° transitorio de la misma ley entra en vigencia a partir del 1° de enero de 2005.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22, inciso 1°. Ley N° 19.759, artículo 1° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si es procedente que el empleador rebaje el monto de las remuneraciones que percibe el personal remunerado mensualmente o por hora, en atención a la modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759, al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo que rebaja de 48 a 45 horas la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo y, que de conformidad al artículo 3° transitorio de la misma ley entra en vigencia a partir del 1° de enero de 2005.

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

El inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único, número 7, letra a) de la Ley N° 19.759, prevé:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Por su parte el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.759, establece:

"La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005".

De las normas legales precedentemente transcritas, aparece que a contar del 1° de enero de 2005, el legislador ha rebajado de 48 a 45 horas la jornada ordinaria máxima semanal.

De ello se sigue, entonces, que el empleador, desde la vigencia de los aludidos preceptos, se encuentra legalmente obligado a modificar la jornada de trabajo de sus dependientes, debiendo ajustarla, sin dilación, al nuevo tope legal señalado imperativamente por el legislador.

En estas circunstancias y en lo que se refiere a la remuneración de los trabajadores que, teniendo una jornada superior a 45 horas semanales vean modificados sus contratos ajustándose la cláusula relativa a la jornada al nuevo máximo legal, cabe señalar que al no haber establecido la ley norma respecto a la posibilidad de efectuar una rebaja de su monto, como consecuencia de la citada reducción de la jornada ordinaria ya comentada, forzoso resulta concluir, en opinión de esta Dirección, que la misma debe mantenerse inalterable de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

Confirma lo anterior la discusión del primer trámite constitucional, en que los diversos sectores políticos del Senado *"acordaron por unanimidad la reducción de la jornada laboral ordinaria semanal de 48 horas, vigente desde 1924, a 45 horas en cada semana, a contar de enero del año 2005, sin que por ello el trabajador vea disminuida su remuneración. El fundamento de la fecha acordada para la entrada en vigencia de esta norma, se relaciona con que en el lapso intermedio las empresas deben adecuar sus índices de productividad a la nueva jornada, de forma que el costo de la reducción de jornada no recaiga únicamente en el trabajador, vía reducción de remuneración, o en el empleador, vía un aumento real de la misma"*.

De ello se sigue, entonces, que la reducción de la jornada ordinaria máxima de trabajo, en virtud de la modificación introducida al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, no puede significar para los trabajadores una rebaja de las remuneraciones convenidas en sus respectivos contratos de trabajo, sea que estén remunerados mensualmente o por hora.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de que las partes, vale decir, empleador y trabajador, de común acuerdo procedan a modificar los referidos instrumentos en lo relativo al monto de las remuneraciones, de conformidad con el artículo 5° del Código del Trabajo, que en su inciso 2°, dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que no resulta procedente que el empleador rebaje el monto de las remuneraciones que percibe el personal remunerado mensualmente o por hora, en atención a la modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759, al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo que rebaja de 48 a 45 horas la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo y, que de conformidad al artículo 3° transitorio de la misma ley entra en vigencia a partir del 1° de enero de 2005.

ESTATUTO DE SALUD. CALIFICACION.

3.182/127, 14.07.04.

No se ajusta a derecho el proceso de calificación correspondiente al período septiembre 2002 - agosto 2003, realizado por la Corporación Municipal de Dalcahue, por las razones señaladas en el presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4°, 44. Ley N° 18.883, artículo 46. Decreto N° 1.889, artículo 65.

Concordancias: Dictamen N° 891/80, de 13.03.2000.

Mediante presentaciones del antecedente..., se solicita que se declare la nulidad del

proceso de calificaciones correspondiente al período 2002-2003, del personal que se desempeña en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Dalcahue, particularmente en el caso del funcionario Sr..., por estimar la ocurrencia que se habrían cometido en dicho proceso varias irregularidades, entre ellas, designar a la asistente social de la Corpora-

ción Municipal de Desarrollo Social de Dalcahue doña ..., para presidir la Comisión de Calificación quien, a juicio de la ocurrente, no pertenecería a la dotación de salud comunal regida por la Ley N° 19.378; que el Director del Consultorio administrado por la misma corporación fue calificado por la Comisión de Calificación contraviniendo el artículo 44 de la Ley N° 19.378; y que la Comisión de Calificación redujo a cinco días hábiles, el plazo para apelar de la resolución que fija las calificaciones del personal.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En lo que dice relación con la irregularidad que consiste en el hecho de que la Corporación denunciada, habría designado a doña ..., para presidir la Comisión de Calificación del período 2002-2003, la ocurrente estima que dicha funcionaria Asistente Social de la Corporación Municipal de Dalcahue, no pertenece a la dotación de salud comunal regida por la Ley N° 19.378.

Sobre esta materia, la corporación denunciada a través de informe contenido en Or. N° 521, de 20.05.2004, acompaña Acta de Calificación de 12.12.2003, mediante la cual se constituye la Comisión de Calificación y se designa presidenta de dicha comisión a la Sra...

En el mismo informe se acompaña la Resolución N° 02, de 2.01.2003, suscrita por el alcalde y presidente de la corporación denunciada, mediante la cual se señala: "*RESUELVO: DESIGNASE, a contar de esta fecha a la Sra..., Asistente Social de la Corporación Municipal de Dalcahue, como Jefe de Personal de los funcionarios del Área de Salud Municipal de la comuna de Dalcahue hasta que las necesidades del servicio lo requieran y/o hasta que la Entidad Administradora lo disponga*".

De los antecedentes descritos, es posible colegir que la funcionaria en cuestión, al

momento de constituirse la Comisión de Calificación y ser designada presidenta de la misma, tenía la calidad de asistente social de la Corporación Municipal de Dalcahue y había sido designada jefa de personal del área de salud municipal de la comuna de Dalcahue.

Lo anterior, y de acuerdo con lo resuelto por la Dirección del Trabajo en el N° 1) del Dictamen N° 891/80, de 13.03.2000, significa que la mencionada funcionaria no tenía impedimento para integrar la Comisión de Calificación de la manera que refiere la denominada Acta de Comisión y ser designada presidenta de la misma, afirmación que no puede verse desvirtuada por el hecho de estar ejerciendo en esa oportunidad, el cargo de jefe de personal de los funcionarios del área de salud comunal de Dalcahue, toda vez que esta última designación en nada altera su condición de funcionaria de la misma corporación regida por la Ley N° 19.378, como asistente social de dicha entidad.

Por otra parte, en lo que respecta a la irregularidad referida al hecho de que la Comisión de Calificación habría calificado al Director del Consultorio rural que opera la misma corporación denunciada, infringiendo de esa manera el artículo 44 de la Ley N° 19.378, cabe señalar que en los incisos primero y segundo del citado artículo 44 de la Ley N° 19.378, cuyo texto definitivo fue fijado por el N° 6 del artículo único de la Ley N° 19.607, se establece:

"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director de establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

"Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida. Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico".

Del precepto legal transcrito es posible derivar, en primer lugar, que el legislador ha precisado la forma como debe integrarse la Comisión de Calificación y la manera de adoptarse los acuerdos por la misma Comisión y, por otra, se deja expresamente establecido que el director de establecimiento debe ser calificado por su superior jerárquico.

En esta parte de la consulta, se señala que el director del Consultorio Rural, don..., que opera la corporación denunciada, habría sido calificado por la Comisión de Calificación, con lo que se habría infringido el artículo 44 de la Ley N° 19.378, circunstancia que no ha sido desmentida ni desvirtuada por la entidad empleadora en su informe de 20.05.2004.

De ello se deriva que la calificación realizada en los términos indicados, del director del Consultorio Rural de la corporación en cuestión, es ineficaz para todos los efectos legales porque, en su caso, debió realizar la correspondiente calificación su superior jerárquico, es decir, el secretario general de la corporación municipal de Dalcahue.

A su turno, en relación con la irregularidad consistente en la decisión de la entidad administradora denunciada, de fijar en cinco días hábiles el plazo legal para interponer apelación en contra de la resolución que fija las calificaciones de su personal, en el numeral 2) del Dictamen N° 891/80, de 13.03.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "2) El plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contado desde la notificación de la

resolución, plazo que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal".

La conclusión precedente encuentra su fundamento en lo dispuesto en el artículo 65, del Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, en cuya virtud durante el proceso calificadorio el funcionario calificado tiene derecho para interponer el recurso de apelación ante el Alcalde respectivo, en contra de la resolución de la comisión de calificación que fija las calificaciones del funcionario, cuando estimare que dicha resolución no se ajustare a los méritos que alegare y, para estos efectos, la norma reglamentaria establece un plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución.

En la especie, mediante Acta de Calificación de 12.03.2203, de la Comisión de Calificación de la entidad denunciada, acompañada en su informe Ord. N° 521, de 20.05.2004, que contiene los ACUERDOS DE LA COMISION, destaca en el acuerdo final:

"La Comisión acuerda establecer 5 días hábiles, a contar de la fecha de notificación para efectos de apelación del proceso de calificaciones, las que deberán ser dirigidas al alcalde de la comuna Sr. ...".

Del documento transcrito, se desprende que la aludida Comisión se ha arrogado la facultad de establecer un plazo de apelación distinto de aquel previsto por la norma reglamentaria invocada en los párrafos precedentes, incurriendo de esa manera en una flagrante infracción al artículo 65 del Decreto N° 1.889, de lo cual se desprende que la Comisión de Calificación de la Corporación Municipal de Educación y Servicios de Dalcahue, estuvo impedida de modificar y restringir a cinco días hábiles, el plazo de apelación contemplado por el artículo 65 del Decreto N° 1.889, que es de 10 días hábiles,

contado desde la fecha de notificación de la resolución de la Comisión de Calificaciones.

Por último, de los mismos antecedentes aportados por la corporación municipal denunciada, es posible advertir que la apelación interpuesta por la asociación de funcionarios en contra de la resolución de la comisión de calificación, de fecha 24.12.2003, no ha sido resuelta en los términos exigidos por la normativa que rige la materia.

En efecto, y a través del Ord. N° 17, de 9.01.2004, el secretario general y a nombre del presidente de la Corporación Municipal de Dalcahue, responde el requerimiento gremial, limitándose a expresar *"1...que a nuestro juicio el proceso de calificaciones se encuentra realizado de acuerdo a la normativa vigente, lo que parte del propio Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, promulgado en abril de 1995, por lo que cualquier norma legal o dictamen anterior a esta fecha no tendría validez respecto a la materia en cuestión. 2. Respecto al plazo legal para las apelaciones se debe respetar lo establecido en la normativa legal"*.

De ello se desprende una evidente infracción al artículo 65 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, porque la apelación interpuesta en contra de la resolución de la Comisión de Calificación, debe ser resuelta directamente por el Alcalde y presidente de la Corporación Municipal respectiva y, en la especie, el documento citado indica que no se ha dado cumplimiento a la exigencia legal señalada.

Igualmente, de los mismos antecedentes citados ha sido posible advertir que tampoco ha sido resuelta la apelación en los términos exigidos por la ley, toda vez que en el citado Ord. N° 17, se ha dado una res-

puesta genérica y ambigua a la presentación de la asociación de funcionarios que impugna el proceso calificadorio, sin que en esta instancia la autoridad corporativa se haya hecho cargo de los argumentos que fundamentan la apelación.

Al respecto, el artículo 46 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378 por disposición del inciso primero del artículo 4° de este último cuerpo legal, establece:

"Al decidir sobre la apelación el Alcalde deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación. Podrá mantener o elevar el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarlo en caso alguno".

De la norma citada, se desprende que para resolver la apelación el alcalde debe considerar la hoja de vida del funcionario, las dos precalificaciones que exige el inciso tercero del artículo 59 del Decreto N° 1.889, según texto fijado por el N° 11 del Decreto N° 376, de 1999, y la calificación de la Comisión de Calificación.

En ese contexto normativo, es que debe considerarse y resolverse los argumentos de la apelación formulados por la asociación de funcionarios, hacerse cargo de ellos y precisar las razones por las cuales el alcalde estima aceptar o rechazar la impugnación de marras, en su caso, exigencia legal ésta que no se ha cumplido como se desprende del Ord. N° 17, 01.2004, emanado de la propia corporación denunciada.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que no se ajusta a derecho el proceso de calificaciones correspondiente al período septiembre 2002-agosto 2003, realizado por la Corporación Municipal de Dalcahue, por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe.

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- ORDEN DE SERVICIO

Nº 4, 9.07.04.

Depto. de Relaciones Laborales

Actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo.

La presente Orden de Servicio, tiene por objeto, por una parte, hacer operativa la doctrina sustentada en el Dictamen Nº 1.303/0064, de 26.03.04, y, en un ámbito más amplio, actualizar e impartir instrucciones referente a las actuaciones que le compete a los funcionarios de nuestro Servicio en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada en el cual se somete a la aprobación de los involucrados las opciones de última oferta del empleador o huelga.

Lo anterior considerando que el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga, resguardando así, el derecho constitucional de la misma, que, a su vez, es uno de los pilares de la Libertad Sindical.

Con un fin ordenador se ha subdividido la presente instrucción en los siguientes capítulos:

- I. De la verificación del cumplimiento de requisitos de la última oferta.
- II. De la votación de última oferta.
- III. De la fiscalización por infracción al artículo 381 del Código del Trabajo.
- IV. Anexo.

I. De la verificación del cumplimiento de requisitos de la última oferta:

- Fuente legal:

Artículo 370, inciso final: "*Para los efectos de este libro se entiende como última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva*".

Artículo 372, inciso tercero: "*El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación a lo menos de dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador*".

Artículo 381: *"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el

bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

"Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".

El cumplimiento de los artículos 370, 372 y 381 del Código del Trabajo tiene directa incidencia en las instancias finales del proceso de negociación colectiva, esto es, votación de última oferta, buenos oficios, reemplazo, reintegro y en las fiscalizaciones que pudieren solicitar las partes involucradas en esta etapa del proceso, atendido lo cual, el funcionario a cargo de la Unidad de Relaciones Laborales deberá elaborar, respecto de cada negociación y sobre la base de los antecedentes que obren en su poder, una *minuta* donde conste la verificación de todos los requisitos que establecen las disposiciones legales citadas, documento que pasará a formar parte de todo proceso negociador que se registre en la Unidad, archivándose en la carpeta correspondiente.

La revisión de los distintos requisitos, establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, en concordancia con los artículos 370 y 372, del mismo cuerpo legal, se hará respecto de las siguientes materias y en las oportunidades que se indican:

- **Oportunidad de la verificación:**

Una vez solicitada la actuación de un ministro de fe de la Inspección del Trabajo el Jefe o Encargado de la

Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar cual es la última oferta que los trabajadores deberán someter a votación, a fin de instruir en forma correcta al funcionario que realizará tal labor. Del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que a continuación se detallan, deberá dejarse constancia en el expediente de negociación en la Hoja de verificación cuyo modelo se acompaña. Los datos en ella registrados deberán ser ingresados en el SIRELA, de ser aprobada la huelga, con la información relativa al artículo 381, como se indica en el punto II.2 de la presente instrucción. Asimismo, el resultado de dicho análisis, será puesto en conocimiento de las partes involucradas, mediante oficio dirigido a ambos.

- **Requisitos a verificar:**

La oferta que se somete a votación de los trabajadores involucrados en una negociación colectiva y que debe efectuarse ante un ministro de fe, es aquella definida en el artículo 370 del Código del Trabajo, complementada por el artículo 372 subsiguiente, como la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se acompañe a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de los cinco últimos días de término del respectivo proceso negociador.

Luego, debe verificarse que *la fecha solicitada quede comprendida dentro de los últimos cinco días de duración del proceso de negociación colectiva que corresponda*. Este plazo se computa a partir del día siguiente a aquel de la presentación del proyecto. ⁽¹⁾ Así, a vía ejemplar, si el

(1) Dictamen N° 3.363/165, de 5.09.2001.

plazo de término es el día 30, los cinco últimos días corresponden a los días 30, 29, 28, 27 y 26. Los dos anteriores, por tanto, corresponderían a los días 25 y 24, de modo tal que, en el ejemplo dado, la fecha final para depositar la última oferta del empleador, sería el día 23 ⁽²⁾. De acuerdo a la normativa legal citada, si no existe la última oferta definida por el artículo 370, ya explicitado, toma el carácter de tal la respuesta del empleador. ⁽³⁾

En el evento que la comisión negociadora laboral se hubiese *negado a recibir* la última oferta, corresponde que ésta sea notificada, a petición del empleador, por la Inspección en donde se encuentre radicado el proceso de negociación, gestión que debe realizarse teniendo en consideración el cómputo de los plazos antes expuestos. ⁽⁴⁾

Ahora bien, en el caso de no existir instrumento colectivo anterior (contrato, convenio o fallo arbitral), o tratarse de empresas donde se negocia por primera vez, el día fijado para la votación, debe estar comprendido dentro de los últimos cinco días de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto, y, en el caso de negociaciones supraempresas, dentro de los cinco últimos días de un total de 60, contados desde la presentación del proyecto.

Debe tenerse presente, asimismo, que *la última oferta es única*, esto significa que el empleador debe formular una sola proposición, no siendo procedente que formule dos o más ofertas para la instancia de vo-

tación de "última oferta o huelga". En el evento que se presenten dos o más últimas ofertas, revestiría la calidad de tal la primera oferta depositada, salvo que sea retirada con las mismas solemnidades bajo las cuales se presentó, esto es, que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora la petición de retiro del empleador y haberse enviado copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

En otras palabras, no resulta jurídicamente procedente que, para los efectos previstos en el artículo 370 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes. Ello, por cuanto es el único modo en que los trabajadores tengan certeza absoluta respecto de que están votando y sus consecuencias. En este sentido es útil tener presente que, el legislador permite la existencia de dos o más ofertas sólo respecto de situaciones específicas como sucede con el inciso 5° del artículo 381, y sólo para los efectos que una de ellas cumpla con los requisitos que esta norma exige. ⁽⁵⁾

En el cómputo del plazo debe considerarse si, en el proceso de que se trata, se aplicó la norma contenida en el *artículo 320 del Código del Trabajo*, en cuyo caso la fecha de presentación del (los) proyecto (s) corresponderá al día trigésimo contado desde el día siguiente al vencimiento de los cinco días que el empleador tuvo para comunicar a todos los trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, si no lo hubiere

(2) Dictamen N° 7.386/647 del 15.12.94.

(3) Dictamen N° 4.330/188 del 6.08.92.

(4) Dictamen N° 5.018/219, de 24.11.03.

(5) Dictamen N° 3.507/187, de 5.06.95.

hecho ⁽⁶⁾, o desde, el día siguiente a la fecha en que el empleador efectuó la comunicación mencionada.

En cuanto al plazo de cinco días dentro de los cuales se debe efectuar la votación de última oferta, cabe aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo, en el evento que el último día de dicho plazo, caiga en sábado, domingo o festivo.

Por otra parte, *la convocatoria a los trabajadores* involucrados en la negociación, para la votación de última oferta, debe ser efectuada, a lo menos, con cinco días de anticipación. Si bien, la verificación de este requisito no le compete a este Servicio efectuarla de oficio, debe hacerse presente la importancia de esta formalidad por los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales encargados de los procesos de negociación colectiva, a los miembros de la comisión negociadora respectiva, durante todo el desarrollo de los mismos.

En lo que respecta a los *demás requisitos formales de la última oferta*, además de entregarla a la comisión negociadora y depositar copia en la Inspección del Trabajo, el empleador debe informarla a todos los trabajadores involucrados. Esta medida de publicidad ha sido fijada por la ley con carácter de obligatoria, con el objeto de garantizar que todos los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, conozcan con la debida certeza y oportunidad el contenido de la última oferta del empleador, cuestión que les permite que en el acto de votación,

puedan pronunciarse con el fundamento necesario entre las alternativas "última oferta" o "huelga". Este efecto se cumple entregando un ejemplar de la última oferta a cada trabajador involucrado, o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa.

En el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, éste debe igualmente informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3° del artículo 372 del Código del Trabajo. ⁽⁷⁾

II. De la votación de última oferta:

1. Recepción solicitud de ministro de fe para votación de última oferta

Conforme a lo señalado en el artículo 372 del Código del Trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe.

Procedimiento:

Cuando los integrantes de la Comisión Negociadora soliciten la designación de un ministro de fe, para la votación de la última oferta, que se efectuará en el lugar y fecha que ellos señalen, el encargado de la Unidad verificará que la solicitud contenga los siguientes datos:

- Tipo de evento de que se trata.
- Tipo de votación, si se realizara en un solo acto o en actos parciales, y, en este último caso, si

(6) Dictámenes N°s. 1.216/066 del 15.04.02 y 2.452/144 del 30.07.02.

(7) Dictamen N° 0025/002, 6.01.97

- | | |
|---|---|
| <p>la votación es con o sin escrutinio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fecha (s) y Hora (s) en que se va a efectuar. - Domicilio (s) en que se ha de verificar. - Número de votantes. Si fueren varios los locales de votación, debe indicar el número de posibles votantes en cada uno de ellos y acompañar la nómina de los involucrados por cada local de votación. - Personas que oficiaran de coordinadores de la votación. La | <p>designación deberá constar en un documento suscrito por los miembros de la comisión, previendo el eventual reemplazo de algunos de ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la empresa o empleador. - Número de teléfono donde se puede ubicar a los solicitantes. - Identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia, y - Número total de posibles participantes en la votación. |
|---|---|

Luego, aplicando lo señalado en el capítulo I de esta Orden de Servicio, el encargado deberá verificar lo siguiente:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Que la negociación no esté sujeta a arbitraje. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Que se encuentre depositada en la Inspección del Trabajo la última oferta del empleador dentro del plazo legal y con las formalidades correspondientes. |
| <ul style="list-style-type: none"> - De no existir última oferta en esas condiciones se les informará a los recurrentes que se votará por la respuesta considerada como última oferta o por la huelga. |

Posteriormente, el encargado pondrá en conocimiento del interesado las instrucciones que se detallan a continuación, advirtiéndolo en forma especial sobre el plazo con que se deberá convocar a votación, el que de acuerdo al artículo 370 del Código del Trabajo es de a lo menos cinco días de anticipación.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Que el día de la votación de última oferta del empleador, no podrá realizarse ningún tipo de asamblea. - El día de la votación deberá tenerse a disposición del ministro de fe lo siguiente: | <ul style="list-style-type: none"> a) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. b) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. c) Votos impresos, en papel no traslucido, de la siguiente forma. |
|---|--|

ULTIMA OFERTA _____

HUELGA _____

- d) Urna para el depósito de los votos.
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT de los trabajadores.

A continuación, se designará el o los funcionarios que oficiarán de ministro de fe. El o los funcionarios designados concurrirán a la Unidad de Relaciones Laborales, donde se les entregará la siguiente documentación:

- Copia de la solicitud de ministro de fe, en la cual el encargado habrá consignado la fecha en que la Comisión Negociadora recepcionó la última oferta del empleador, recordando que se considera como tal la respuesta ante la inexistencia de última oferta en las condiciones señaladas en los artículos 370 y 372 del Código del Trabajo.
- Acta de votación de última oferta del empleador, la cual deberá indicar la fecha y hora del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 48 horas para solicitar los buenos oficios.
- Nómina de trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo.

Una vez efectuada la actuación, el ministro de fe deberá entregar, a la brevedad, los resultados obtenidos a la Unidad de Relaciones Laborales a fin que se practiquen los registros computacionales correspondientes. En forma transitoria, adicionalmente al registro practicado en el SIRELA, el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá remitir por correo electrónico a la Coordinación de Relaciones Laborales respectiva, con copia al Dpto. de Relaciones Laborales, los resultados de la votación de última oferta cuando en ésta se haya aprobado la huelga. Los datos que se incluirán en ese correo serán los siguientes:

- Número correlativo del proceso de negociación: Región/Año/Nº del proceso.
- Identificación de la Inspección.
- Nombre de la empresa.
- Actividad económica de la empresa.
- Tipo de organización que negocia (grupo o sindicato).
- Nº de trabajadores de la empresa y Nº de involucrados.
- Fecha de la aprobación de la huelga.
- Resultado de la votación: Nº votos blancos y nulos, última oferta y huelga.
- Indicación de domicilio del Jefe de oficina y entrega de información para acceder a buenos oficios del Art. 374 bis.

En forma posterior, a medida que se vayan produciendo los distintos even-

tos deberá mantenerse informado tanto a la Coordinación de Relaciones Laborales pertinente como al Dpto., vía correo electrónico, de lo siguiente:

- Estado de la huelga: Si fue prorrogada y en cuantos días, si se efectuó solicitud de buenos oficios.
- Fecha de inicio y de término del proceso.

El correo para remitir dicha información será pjofre@dt.gob.cl

Adicionalmente, será obligación de los Encargados de Coordinación de Relaciones Laborales mantenerse al tanto del desarrollo de la huelga y emitir informes vía correo electrónico al Jefe del Dpto. de Relaciones Laborales en aquellos procesos de especial relevancia.

2. Verificación cumplimiento requisitos estipulados en artículo 381:

- *Oportunidad de la verificación:*

Cada vez que haya sido aprobada la opción de huelga por la mayoría absoluta de los involucrados en el proceso de negociación, el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar el cumplimiento de los requisitos estipulados en el artículo 381, a fin de determinar si el empleador cumple con los requisitos para contratar reemplazantes desde el primer día. Lo anterior, sólo si la última oferta ha cumplido con los requisitos formales estipulados en el artículo en cuestión, ya que de no haber dado cumplimiento a uno de ellos, implicará revisar si la última oferta cumple con los requisitos esti-

pulados en dicha norma para que el empleador pueda contratar reemplazantes desde el decimoquinto día.

Del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que a continuación se detallan, deberá dejarse constancia en el expediente de negociación, en el SIRELA, imprimiendo copia de la Hoja de verificación antes reseñada.

- *Requisitos a verificar:*

- a) Que sea *efectuado por escrito*.
- b) Que conste, por escrito, que fue *entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo* en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.
- c) Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o huelga.
- d) Que las *estipulaciones* contenidas en la última oferta del empleador sean en sustancia y accidentes las mismas contenidas en el instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

Deben excluirse las relativas a bonos llamados "por término de negociación o término de conflicto", ya que se acuerdan y otorgan por única vez, y las cláusulas relativas a reajustabilidad u otras similares, que son aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

Estas cláusulas, en la última oferta propuesta, o, a falta de ésta, en la respuesta dada por el empleador al proyecto que le fuera presentado, deben haber sido reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste habido en la empresa y la fecha de término del respectivo proceso. ⁽⁸⁾

Enseguida cabe anotar que aquellas cláusulas ilegales por aplicación de la Ley N° 19.759, tampoco deben ser consideradas para los efectos en análisis. ⁽⁹⁾

- e) Que contemple una *reajustabilidad mínima anual*, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluido los últimos doce meses. Es decir, este requisito implica que si la última

oferta contempla una duración de dos años, basta con el ofrecimiento de la reajustabilidad referida, por los primeros doce meses, en tanto, que si es por tres años, basta que se consigne una reajustabilidad por dos años.

- f) Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante. El que la última oferta no lo contemple en forma expresa, en forma inmediata implica que el empleador no podrá reemplazar los trabajadores involucrados en la huelga desde el primer día de esa. Por lo tanto, se *recomienda empezar con la verificación del cumplimiento de este requisito*, y luego seguir con la letra b) del artículo 381. Asimismo, cabe tener presente que también será exigible una vez que hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga.
- g) En el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en las letras a), b), c), e) y f).

3. Contratación de reemplazantes

Concepto de reemplazo: Tal como lo señala el Dictamen N° 1.303/64, de 26.03.04, el concepto de reemplazo dice relación con las funciones que

(8) Dictamen N° 5.413/287, de 3.09.97.

(9) Dictamen N° 1.217/67, de 15.04.02.

desarrollan los trabajadores involucrados en la huelga y, por consiguiente, *habrá reemplazo cada vez que las funciones que estos desempeñan, durante la huelga, son ejecutadas por otras personas. Así entonces, puede darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función sea reemplazada por más de un trabajador. Luego, se generarán tantos bonos de reemplazo como personas hayan intervenido en el cumplimiento de la respectiva labor.*

El citado pronunciamiento agrega que, debe entenderse que estamos frente a personal de reemplazo de las funciones de trabajo de los huelguistas, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- Personal contratado directamente por el empleador, a través de terceros o ajenos a la empresa, que se encuentren desempeñando las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Estudiantes en práctica dentro de la empresa cumpliendo labores de las señaladas en el punto precedente.
- Trabajadores de la misma empresa a quien el empleador, haciendo uso de la facultad que le entrega el artículo 12 del Código del Trabajo, hubiera cambiado de funciones con el objeto de suplir las de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Trabajadores de la empresa a quienes el empleador hubiere cambiado de funciones y/o de lugar de trabajo, sin explicitar la facultad contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo o respecto de los cuales se veri-

fique una mayor carga de trabajo, aumento de la jornada u horas extraordinarias.

En este mismo sentido, el Dictamen N° 1.197/061 del 11.04.2002, concluye que *"Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo". "Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga".*

- *Oportunidad del reemplazo:*

a) *Reemplazo desde el primer día:* Esta prerrogativa del empleador, sólo puede ejercerla si en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en las letras a), b) y c) del artículo 381 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372.

b) *Reemplazo desde el decimoquinto día:* De no cumplir la última oferta con los requisitos de forma y oportunidad, como está prescrito en el inciso tercero del artículo 372, el empleador sólo podrá contratar reemplazantes desde el decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando haya ofrecido por escrito el pago del bono de reemplazo. Si el empleador no hubiere ofrecido dicho bono, no podrá reemplazar las

funciones de los trabajadores en huelga, salvo que formule una nueva oferta que lo contenga, en cuyo caso el reemplazo podrá efectuarse desde el decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Al respecto cabe señalar que no basta que el empleador formule en una nota aparte el ofrecimiento del bono, sino que éste debe encontrarse contenido en el texto de su última oferta.

4. Reintegro de trabajadores en huelga

Condiciones mínimas para el reintegro individual:

- No cabe antes del decimoquinto día de haberse iniciado la huelga.
- La última oferta debe reunir los mismos requisitos señalados para el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga.
- Si la última oferta se efectúa fuera del plazo establecido para

reemplazar trabajadores a contar del primer día, el reintegro puede llevarse a efecto a contar del día quince de materializada ésta o a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva.

- Por el contrario, si la última oferta no cumple con los requisitos mínimos señalados precedentemente, los trabajadores involucrados en la huelga sólo podrán reintegrarse individualmente a sus labores a contar del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.
- En todo caso, para el reintegro a partir del trigésimo día, siempre será requisito que la última oferta contenga el bono de reemplazo.
- Tratándose de trabajadores que no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para el reintegro individual son los mismos requeridos para el reemplazo de trabajadores.

Reintegro a partir del día decimoquinto: Esta prerrogativa de los trabajadores que negocian, sólo puede ejercerse si el empleador, en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372. Debe tenerse presente que la legislación laboral vigente no contempla la posibilidad que los trabajadores involucrados en una huelga puedan reintegrarse individualmente a sus labores antes del día decimoquinto día de iniciada ésta.

Reintegro a partir del día trigésimo: En aquellos procesos en que la última oferta del empleador no cumpla con alguno de los requisitos del artículo 381, los trabajadores involucrados sólo pueden reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del día 30 de que ésta se hizo efectiva. Cabe hacer presente que el reintegro individual, sea a partir del decimoquinto o del trigésimo día de hecha efectiva la huelga, no genera el pago de bono de reemplazo.

5. Remisión de expediente a buenos oficios del artículo 374 bis

Dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente, la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

Esta instancia debe ser ejercida dentro de un plazo fatal (plazo que una vez transcurrido extingue el derecho), correspondiente a horas cronológicas, por lo cual se recuerda, que siempre debe dejarse establecido el día y la hora de término del escrutinio en el acta de votación de última oferta o huelga, para los efectos de su cómputo.

Requeridos los buenos oficios, es *responsabilidad del Jefe de la Oficina* donde se encuentra radicada la negociación colectiva, *hacer entrega oportuna al mediador* del expediente respectivo, a fin que éste cuente con la información necesaria para iniciar su gestión.

Asimismo, es su responsabilidad *el comunicar por el medio más rápido a la otra parte* la solicitud de buenos oficios, toda vez que esta instancia produce el efecto de prorrogar el inicio de la huelga.

La documentación que deberá remitirse al mediador, es la siguiente:

- a) El proyecto de contrato colectivo presentado por la comisión negociadora.
- b) La respuesta del empleador.

- c) Todos los antecedentes de la reclamación de legalidad, si la hubiere, incluyendo él o los informes de fiscalización que se hubieren efectuado con tal motivo y las solicitudes de reposición con sus respectivas Resoluciones, si correspondiere. Si a la fecha del envío del expediente hubiere algún trámite pendiente respecto a esta materia se le informara al mediador asignado.
- d) Acta de votación de última oferta.
- e) Minuta que contenga la información acerca de la verificación del cumplimiento de los requisitos de los artículos 370, 372 y 381. Al respecto, toda información oficial a las partes involucradas en el proceso, que diga relación con los plazos y procedencia de los reemplazos y reintegros, siempre deberá ser evacuada por el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales.
- f) Todo otro antecedente que pueda ser de relevancia para el proceso y que deba estar en conocimiento del mediador, por ejemplo: Reclamos interpuestos en Tribunales por la Resolución de objeción de legalidad, resultados de las fiscalizaciones respecto a prácticas antisindicales ocurridas durante el proceso o despido de trabajadores aforados por la negociación. El Jefe de Oficina o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá tener una vinculación permanente con el funcionario a quien se la haya asignado la actuación de buenos oficios, el que a su vez, deberá tener perma-

nente y oportunamente informada a la Inspección de origen respecto a las prórrogas que se susciten y el término de los buenos oficios.

III. De la fiscalización solicitada para verificar reemplazantes y/o reintegros ilegales ⁽¹⁰⁾

Al respecto cabe remitirse a la instrucción contenida en el punto 14 de la Circular N°88, del Departamento Inspectivo, con las modificaciones que al efecto se introducen en la presente Orden de Servicio, las que deberán ser incorporadas al texto de aquélla, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la dictación del presente documento. Especialmente, en lo concerniente a:

- 14.1 Activación de la fiscalización,
- 14.3 Preparación de la fiscalización, y
- 14.4 Visita inspectiva.

La comprobación del reemplazo o reintegro ilegal, debe verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Recibida la denuncia, el Jefe de Fiscalización deberá solicitar, antes de asignar la comisión, copia de la Minuta de verificación del cumplimiento de los requisitos estipulados en ese artículo, documento que le servirá de base para determinar la oportunidad en que el empleador puede reemplazar a los trabajadores en huelga o permitir el reintegro de los mismos.

Si de los datos consignados en la Minuta, se desprende que el empleador ha dado cabal cumplimiento a los supuestos que copulativamente indica el artículo 381 del Código del Trabajo, se informará mediante oficio a la comisión negociadora, de la facultad del empleador para reemplazar y aceptar el reintegro individual consignando las fechas en que puede hacer uso de estas facultades, sin perjuicio de la facultad que les asiste para requerir la fiscalización conducente a determinar el número de trabajadores reemplazados y así, precisar el monto del bono a percibir al término de la huelga.

Si, por el contrario, de los antecedentes consignados en la Minuta se evidencia que no existe dicha facultad, el Jefe de Fiscalización deberá disponer la inmediata concurrencia de un fiscalizador para que constate la infracción, y, en caso afirmativo, instruya el cese de la infracción, dando un plazo razonable para ello, no superior a dos horas, y/o, en su defecto, curse la multa legal correspondiente por la o las infracciones que se constaten.

El fiscalizador deberá, siempre, levantar acta, que dé cuenta de los siguientes aspectos:

- a) Del estado de la negociación colectiva y del hecho que, conforme a los documentos que obran en poder de la Inspección, el empleador está impedido de ejercer las facultades del artículo 381, esto es reemplazar a los trabajadores en huelga o permitir el reintegro de los huelguistas o ambas, según sea el caso.
- b) El hecho mismo constatado, esto es reemplazo de los trabajadores en huelga o reintegro de huelguistas o ambos.

(10) Dictamen N° 1.303/64, de 26.03.04.

- c) En el caso del reemplazo deberá, además, tener especial cuidado en contabilizar la totalidad de los trabajadores involucrados en la huelga que están siendo reemplazados, considerando al efecto lo señalado en el punto 3 del Capítulo II del presente documento.
- d) El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aun cuando en su última oferta no dé cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código del Trabajo, para que opere el reemplazo.
- e) La fiscalización deberá efectuarse siempre en compañía de al menos uno de los integrantes de la comisión negociadora, teniendo presente lo señalado por el Dictamen N° 2.422/140, 25.07.2002, en orden que: *"A los directores de una organización sindical en huelga les asiste el derecho a ingresar a las faenas de la empresa respectiva, con el fin de cumplir las labores propias de sus cargos,....."*, dentro de esas funciones se encuentra el velar por el cumplimiento de las normas contenidas en los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, función ésta para la cual resulta indispensable el ingreso a las dependencias de la empresa y la comunicación con el empleador.
- f) La instrucción impartida, bajo apercibimiento de sanción administrativa en caso de incumplimiento.
- g) Que se ha ordenado el cumplimiento inmediato de la instrucción.

- h) La respuesta o actitud del empleador frente a la instrucción impartida.

En el evento que corresponda sancionar, se deberá aplicar el monto máximo de la multa permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes. Sin embargo, en el caso de reintegro de trabajadores, descontará a éstos del número total de involucrados para determinar el monto de la multa.

Tendrá presente, además, que si el empleador ha incurrido simultáneamente en infracción por contratación de reemplazantes y reintegro indebido, constituyen dos infracciones diferentes y, por lo tanto, deberá aplicarse la multa señalada precedentemente, por cada una de las infracciones constatadas.

Sin perjuicio de lo expuesto, la comprobación de la o las infracciones de que se trata, dará origen a la interposición inmediata de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del acta levantada al efecto, del informe de fiscalización y de la resolución de multa aplicada. En la misma denuncia se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas en que hubiere incurrido el empleador, es decir el retiro del personal que ilegalmente se encuentra desempeñando las funciones de los trabajadores en huelga.

La presente Orden de Servicio y su anexo, deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales, Jurídicas y fiscalizadores de terreno.

IV. ANEXO

MINUTA VERIFICACION CUMPLIMIENTO REQUISITOS ARTICULOS 370, 372 Y 381

EMPRESA	
SINDICATO/O GRUPO NEGOCIADOR	
Nº CORRELATIVO DEL PROCESO	
	SI NO
1. Se entregó última oferta	Si la respuesta es Sí, seguir, si es No pasar a N° 4
2. Se depositó última oferta dentro del plazo en Inspección	Si la respuesta es Sí, seguir, si es No pasar a N° 4
3. El empleador informó de su última oferta a todos los trabajadores y a la comisión negociadora, y ésta firmó en recepción	Si la respuesta es Sí, pasar a N° 5, si es No pasar a N° 4
4. El empleador informó a todos los trabajadores que la respuesta era la última oferta dentro de plazo	Si la respuesta es Sí, pasar a N° 5, si es No pasar a N° 11
5. En la última oferta consta por escrito el ofrecimiento del bono de 4 U.F.	Si la respuesta es Sí, seguir, si es No pasar a N° 11
6. ¿Existe instrumento colectivo vigente?	Si la respuesta es Sí, seguir, si es No pasar a N° 9
7. La última oferta contiene idénticas estipulaciones que el instrumento colectivo vigente reajustadas en el IPC entre la fecha del último reajuste y la de término del instrumento	Si la respuesta es Sí, seguir, si es No pasar a N° 11
8. Se ofrece una reajustabilidad mínima anual según variación del IPC excluidos los 12 últimos meses	Si la respuesta es Sí, pasar al N° 10, si es No pasar a N° 11
9. Se ofrece una reajustabilidad mínima anual según variación del IPC excluidos los 12 últimos meses	Si la respuesta es Sí, pasar al N° 10, si es No pasar a N° 11
10. Puede contratar reemplazantes desde el 1° y reintegrar desde el 15°	
11. No puede contratar reemplazantes y el reintegro es sólo desde el 30°, salvo una nueva oferta entregada a todos los involucrados y depositada en la Inspección que contenga el ofrecimiento del bono, en cuyo caso puede contratar reemplazantes desde el 15° de haberse hecho efectiva la huelga, y los involucrados pueden reintegrarse desde el 15° de haberse hecho la nueva oferta o desde el 30° día de haberse hecho efectiva la huelga. (Dictámenes N°s. 868/48 y 811/45 de 27.02 y 23.02.04, respectivamente).	

ACTA

En.....a..... de.....de, siendo las horas, constituido el (los) fiscalizador (es).....
 RUT..... en la empresa (razón social o persona natural según corresponda)
 RUT, representada legalmente por don (ña)
 ambos domiciliados para estos efectos en calle N°.....
 Depto. Comuna de
, se ha constatado lo siguiente:

1.- Que, dentro del proceso de Negociación Colectiva en la referida empresa, la última oferta formulada por el empleador, de fecha, no lo faculta para contratar personal reemplazante a contar del primer día de huelga, como asimismo, no le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva, antes del trigésimo día de iniciada la huelga.

2.- Que una vez hecha efectiva la huelga con fecha por los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva, la empleadora ha incurrido en la (s) infracción (es) que se detalla (n):

Reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos en la ley.

Nombre trabajador reemplazado	Nombre trabajador reemplazante o descripción de la figura ocupada para el reemplazo	Fecha del contrato fecha desde la cual se da la figura descrita en la columna anterior
.....
.....
.....
.....

La infracción anterior se encuentra tipificada en el artículo 381 del Código del Trabajo y sancionada en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Ofrecer el reintegro individual, desde el día que se señala, a los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva que se indican a continuación:

Trabajadores	Fecha reintegro individual
.....
.....
.....

La conducta anterior infringe lo dispuesto en el artículo 382 del Código del Trabajo y se encuentra sancionada por el artículo 477, del mismo cuerpo legal. Que, no obstante haber instruido el cese de dicha conducta, ésta ha persistido.

Se notifica al empleador la multa correspondiente.

Se entregará copia de la presente acta al empleador o a su representante en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º inciso 2º del Código del Trabajo.

Para constancia firman

Se niega a firmar

DIRECCION DEL TRABAJO

RESOLUCION N° _____

.....,

Visto:

Que, en visita efectuada con fecha por el (los) fiscalizador (es) a la empresa..... RUT, representada legalmente por RUT..... de profesión ambos domiciliados para estos efectos en , se constató la siguiente infracción: Reemplazo de los trabajadores en huelga mediante la figura que se indica en el Acta de fecha, que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo.

Considerando:

Que según consta de instrucción de fecha..... se ordenó al empleador el cese de la actitud, sin que haya dado cumplimiento a ésta dentro del plazo otorgado. Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 477 del mismo y las facultades que me confieren el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N° 2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Resuelvo:

Aplíquese a la empresa, representada legalmente por, ambos ya individualizados, una multa administrativa deUnidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$(.....) al, fecha en la que se constató la infracción, sin perjuicio de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha. El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida por la Tesorería General de la República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo de..... ubicada en

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por funcionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedimientos y condiciones que se establecen en los mismos artículos. Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los efectos de su cumplimiento y pago.

Anótese y comuníquese

.....

FISCALIZADOR
Nombre, firma y RUT

DIRECCION DEL TRABAJO

RESOLUCION N° _____

.....,

Vistos:

Que, en visita efectuada con fecha por el (los) fiscalizador (es) a la empresa..... RUT, representada legalmente por RUT..... de profesión ambos domiciliados para estos efectos en, se constató la siguiente infracción: Ofrecer el reintegro de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, indicados en acta de fecha, que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 de Código del Trabajo.

Considerando:

Que se instruyó al empleador el cese de dicha actitud, cuestión que no fue cumplida por éste dentro del plazo otorgado al efecto. Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 382 del Código del Trabajo con relación a lo establecido en su artículo 381, sancionada por el artículo 477 del mismo; y las facultades que me confieren el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N° 2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Resuelvo:

Aplicase a la empresa, representada legalmente por, ambos ya individualizados, una multa administrativa deUnidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$(.....) al, fecha en la que se constató la infracción, sin perjuicio de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha. El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida por la Tesorería General de la República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo de.....ubicada en

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por funcionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedimientos y condiciones que se establecen en estos mismos artículos. Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los efectos de su cumplimiento y pago.

Anótese y comuníquese

.....

FISCALIZADOR
Nombre, firma y RUT

ACTA

En.....a de..... de, siendo las horas, constituido el (los) fiscalizador (es) RUT..... en la empresa (razón social o persona natural según corresponda)..... RUT, representada legalmente por don (ña) ambos domiciliados para estos efectos en calle N°..... Depto. Comuna de, se ha constatado lo siguiente:

1.- Que, dentro del proceso de Negociación Colectiva en la referida empresa, la última oferta formulada por el empleador, de fecha, lo faculta para contratar reemplazante a contar del primer día de huelga, asimismo, le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva, a partir del decimoquinto día de iniciada la huelga.

2.- Que una vez hecha efectiva la huelga con fecha por los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva, la empleadora ha reemplazado las funciones de un total de trabajadores involucrados en la huelga mediante la⁽¹¹⁾

Nombre trabajador reemplazado	Nombre trabajador reemplazante o descripción de la figura ocupada	Fecha del contrato, o fecha desde la cual se da la figura descrita en la columna anterior
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Para constancia firman

Se niega a firmar

.....
FISCALIZADOR
 Nombre, firma y RUT

3.- Se deja constancia de lo anterior para los efectos de lo dispuesto en la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, esto es, para determinar el monto del bono que debe pagar el empleador.

(11) Ejemplos de opciones a indicar como figura de reemplazo: contratación de los reemplazantes nn, contratar a la empresa contratista xx, enviar la producción a la empresa xx, ocupar a los estudiantes en práctica nn.

ACTA DE INSTRUCCIONES

En a..... de 200....., siendo las.....horas, constituido el (los) fiscalizador(es) RUT..... en la empresa (razón social o persona natural que corresponda)..... RUT....., representada legalmente por don(ña)....., ambos domiciliados para estos efectos en calle..... N°..... DeptoComunade, se le instruye, previa constatación de los hechos, según consta de acta....., que se encuentra infringiendo lo dispuesto en los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo.

Que, en razón de lo expuesto se le otorga un plazo de horas para que enmiende su conducta ilegal, bajo apercibimiento de aplicar la multa que legalmente corresponde, ante lo cual:

Se allana a solucionar la(s) infracción(es) constatadas.

No se allana a solucionar las infracciones. Se notifica al empleador la multa correspondiente, de inmediato.

Se entrega copia de la presente acta al empleador o a su representante

Para constancia firman:

Se niega a firmar

Fiscalizador

Empleador

2.- RESOLUCIÓN

680, (exenta), 15.07.04.

Depto. Administrativo

Establece nueva denominación del Departamento Administrativo, su estructura y fija funciones de sus unidades.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5° letra f) y 12 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo:

La Resolución N° 55 de fecha 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, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

1. Que la Misión de la Dirección del Trabajo consiste en modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de equilibrio entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.
2. Que, como correlato de la misión Institucional se ha definido la necesidad de modernizar el Departamento Administrativo, asignándole un rol más preponderante al interior de la Dirección acorde a los procesos, de modernización estatal y a las nuevas tendencias en materia de gestión y administración financiera.
3. Que la Misión del Departamento será "Proporcionar un adecuado soporte de abastecimiento y logística a los centros

demandantes y de responsabilidad para asegurar que ellos provean eficazmente los productos Institucionales, mediante la formulación presupuestaria y de control de uso eficiente de los recursos financieros asignados, así como el suministro de información relevante para la toma de decisiones y la formulación de políticas, por parte de dichos centros demandantes y de responsabilidad".

Resuelvo:

1. *Establécese*, que el actual Departamento Administrativo pasa a denominarse "*Departamento de Administración y Gestión Financiera*".
2. *Establécese*, que el Departamento estará a cargo de un funcionario con la denominación de *Jefe de Departamento*. Contará asimismo con una sub jefatura Departamental la que tendrá asignada las funciones que se indican:

Subrogancia de la Jefatura.
Coordinación departamental.
Colaboración en la relación interdepartamental.
Gestión del recurso humano del Departamento.

3. *Establécese*, que el Departamento estará conformado por las siguientes unidades:

Unidad de Gestión.
Unidad de Asesoría.
Unidad de Finanzas.
Unidad de Abastecimiento y Logística.

4. *Fíjense* como funciones de las unidades departamentales las siguientes.

Unidad de gestión

Coordinación interdepartamental en el análisis y desarrollo de iniciativas, proyectos y políticas institucionales.

Coordinación con la unidades del Departamento para el análisis y desarrollo de iniciativas proyectos.

Evaluación de Solicitudes y Proyectos, determinado o ajustando su pertenencia.

Gestión, en conjunto con los Departamentos del Area de Soporte, de una plataforma amplia de sistemas informáticos. (TIC) de apoyo a la actividad institucional.

Diseño y operación del sistema de Control de Gestión del área administrativo-financiera.

Seguimiento de metas del Departamento.

Gestión del recurso humano del área administrativo. Financiera del Servicio.

Gestión de sistemas de asistencia técnica.

Unidad de Asesoría

Determinación de procedencia jurídica de requerimientos presentados del Departamento.

Asesoría Jurídica a la jefatura del Departamento y a las Unidades Operativas.

Asesoría profesional en el ámbito de infraestructura.

Coordinación permanente con las Oficinas de Auditoría y Contraloría Internas.

Sistematización y seguimiento de la normativa aplicable al área.

Unidad de finanzas

Administración financiero-contable de los recursos de la institución.

Análisis y control de la ejecución presupuestaria.

Formulación presupuestaria.

Manejo y registro contable.

Ejecución de pagos a proveedores.

Archivo de expediente y custodia de documentos.

Cálculo y pago de remuneraciones.

Control de activo fijo, inventario y existencias institucionales.

Generación periódica de informes y proyecciones presupuestarias.

Recaudación de ingresos.

Unidad de abastecimiento y logística

Administración operativa del sistema de compras y contrataciones.

Operación (oficina central) y Supervisión (Nacional) del sistema de administración de vehículos, control de asignación de combustible y mantenencias y reparaciones de vehículos.

Administración de archivos.

Administración operativa de mantenencias y reparaciones menores.

Gestión de los servicios de bodega, imprenta, central telefónica, telefonía fija, y telefonía móvil.

Administración de oficina de partes.

Administración de portería y seguridad.

Gestión operativa de otros servicios menores.

4. *Derógase*, la Resolución exenta N° 962 de 22 de septiembre de 2000.

Anótese y comuníquese.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-38, 01.04.

Situación previsional del personal chileno contratado en el país para prestar servicios en el extranjero. Legislación aplicable.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la situación previsional del personal chileno contratado en el país para prestar servicios en el extranjero, especialmente en lo que dice relación con la legislación aplicable a éste mientras se encuentra laborando en el extranjero y, una vez concluida, su relación laboral, respecto del tratamiento de las cotizaciones adeudadas y beneficios previsionales a que eventualmente pudieren acceder.

Al respecto, podemos señalar, en primer término, que como regla general los trabajadores chilenos contratados en el país y que son destinados a prestar servicios en el extranjero, no pueden enterar cotizaciones previsionales en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, en calidad de trabajador dependiente.

Lo anterior, por cuanto en materia de seguridad social rige el principio de la territorialidad de la ley, y en consecuencia, se aplica la ley del país en que se prestan los servicios, quedando el trabajador afecto a la legislación laboral y previsional del país donde es destinado a presentarlos, principio que se encuentra reconocido en todos los Convenios de Seguridad Social.

No obstante, se excepcionan de la aplicación del principio de la territorialidad los trabajadores dependientes que son destinados por sus empresas en forma temporal a prestar servicios en otro país, por períodos que no superen los dos años, quienes, amparados por convenios de seguridad social que así lo determinan, pueden continuar afectos a la legislación laboral y previsional de Chile, debiendo sus empleadores efectuar el entero de las cotizaciones previsionales en el país, aplicándose las normas sobre pago y cobranza de las cotizaciones, establecidas en el artículo 19 del D.L. N° 3.500.

Asimismo, constituyen una excepción al referido principio los trabajadores al servicio del Estado, el personal diplomático y consular y de organismos internacionales, quienes amparados por Convenios bilaterales y multilaterales quedan efectos al sistema de seguridad social chileno.

Los Convenios de Seguridad Social vigentes para los afiliados al Sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, son con los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos de América, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Quebec, Suecia, Suiza y Uruguay.

FIS-48, 01.04.***Informa acerca de la naturaleza jurídica de las cotizaciones previsionales.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia acerca de si los fondos previsionales que se encuentran en la cuenta individual de un afiliado fallecido por causa de un accidente del trabajo, serían parte del haber de la sociedad conyugal, toda vez que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 1725, N° 1 del Código Civil, el haber de la sociedad conyugal se compone, entre otros, de los salarios y emolumentos de todo género de empleos y oficios devengados durante el matrimonio, y considerando que aquellos montos fueron depositados durante el período de vigencia de la sociedad conyugal, consulta si son parte de ésta.

Al respecto, se debe informar que los fondos depositados en la cuenta de capitalización individual, ya sean cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, no revisten la naturaleza jurídica de salarios o emolumentos, en los términos señalados por el artículo 1725 del Código Civil, que corresponden a remuneraciones percibidas en virtud de un cargo o empleo, puesto que, según dispone el artículo 18 del D.L. N° 3.500, de 1980, las cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, se entienden comprendidos dentro de la excepción que contempla el N° 1 del artículo 42 de la Ley de Renta.

A mayor abundamiento, debemos señalar que la doctrina y, en especial, el tratadista y profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, don Patricio Novoa Fuenzalida, en su libro "Derecho de la Seguridad Social" (edición 1977, p.179), desarrolla el concepto de las cotizaciones previsionales definiéndolas con "un tributo de derecho público, autónomo y afectado, exigido por la comunidad en cuanto utiliza su poder de imperio a las empresas y/o a los trabajadores para atender la gestión de los servicios de Seguridad Social, establecidos en el interés general de la colectividad".

Por otra parte, podemos indicar que los fondos previsionales quedando en la cuenta de capitalización individual de un afiliado fallecido sin que existan beneficiarias de pensión de sobrevivencia constituyen herencia conforme lo dispone el inciso final de los artículos 66 y 72 del D.L. N° 3.500, de 1980.

En consecuencia, por las razones legales precedentemente expuestas, se concluye que los fondos previsionales quedados en la cuenta de un afiliado fallecido nunca ingresaron al haber de la sociedad conyugal, puesto que no corresponden al concepto de salarios o emolumentos.

FIS-85, 01.04.***Informa sobre jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia sobre inembargabilidad de pensiones.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Organismo respecto de si las pensiones y los excedentes de libre disposición que se otorgan conforme a las normas del D.L. N° 3.500, de 1980, son embargables.

Sobre la materia objeto de la consulta, podemos informar que esta Superintendencia, ante consultas similares y a falta de una norma especial en el D.L. N° 3.500, de 1980, y por tratarse de pensiones de seguridad social, las que, conforme a la doctrina y jurisprudencia se han considerado de naturaleza alimenticia, se pronunció que las disposiciones contenidas en el artículo 445 del Código de Procedimiento Civil se aplican plenamente en el caso de las pensiones otorgadas por el Nuevo Sistema de Pensiones, dictamen que se encuentra publicado en nuestro Boletín Estadístico de septiembre de 2003 con el número FIS 808.

Dicho dictamen concluye que, en virtud de lo prescrito en el artículo 445 del Código de Procedimiento Civil, las pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia, sea en la modalidad de retiro programado o renta vitalicia contratada con una compañía de seguros de vida son inembargables, sin perjuicio de poder embargar o retener hasta un cincuenta por ciento de éstas tratándose de deudas provenientes de pensiones alimenticias ordenadas retener por sentencia del Tribunal correspondiente.

Finalmente informamos que los excedentes de libre disposición a que tienen derecho a retirar los afiliados una vez constituida su pensión, al no corresponder a una prestación de seguridad social como es la naturaleza de una pensión, una vez solicitado su giro por parte del afiliado y emitido del cheque correspondiente, pasa a ser este monto embargable, conforme a las normas generales existentes sobre la materia.

FIS-109, 02.04.***Ratifica carácter imponible del complemento remuneración básica mínima nacional con cargo al incremento de la subvención estatal por concepto de zona, que se paga a los Profesionales de la Educación del Sector Municipal, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.***

Concordancias: Oficios Ord. N° J/10.491, de 1992; N°s. J/0124, J/0125, J/0036, J/12.726 y J/12729, todos de 1993; N°s. J/02774; J/03324 y J/08896 de 1994, y N°s. J/3.050 y J/13.486, de 1996, y N°s. J/11.145 y J/12.679 de 1997, y N°s. J/0553, J/3.343 de 1998 y N° 5.017, de 1999.

El señor Secretario General del Directorio Regional Arica del Colegio de Profesores de Chile A.G., se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando por las razones que señala que se fije y uniforme el sentido y alcance que debe darse al complemento de zona, si constituye o no remuneración, modo o forma

como debe interpretarse tal disposición remuneracional y previsional. Expresa que, en el caso de los profesionales de la educación del Sector Municipal de Arica, no existe una interpretación y aplicación coherente de la ley, tanto por parte de este Organismo Fiscalizador como por la Contraloría General de la República.

En relación con la materia objeto de la presentación, en primer término cabe tener en consideración que, mediante Oficio Ord. N° J/11.145, de fecha 9 de julio de 1999, ratificado por Oficio Ord. N° J/755, de 19 de enero de 2000, que se citan en el número 2) de Antecedentes, esta Superintendencia se pronunció y concluyó respecto al carácter imponible del complemento de la remuneración básica mínima nacional con cargo al incremento de la subvención estatal por concepto de zona, que se paga a los profesionales de la educación del Sector Municipal, afiliados al Sistema de Pensiones de D.L. N° 3.500, de 1980.

Precisado lo anterior, en esta oportunidad se ratifica dicho criterio que corresponde a la línea jurisprudencial que en el tiempo ha sostenido este Organismo de Control, contenida, entre otros, en los oficios que se citan en Concordancias, que recibe aplicación exclusivamente en el ámbito previsional. Todo ello, porque para efectos previsionales, el aludido complemento debe entenderse comprendido en el concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo,

que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del aludido D.L. N° 3.500, en relación con el inciso 2° del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, es el que se utiliza para los efectos de determinar la base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias que deben enterar los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, y que, por lo demás, también es el que establece para tales efectos el artículo 45 del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación al disponer que *“los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen imposiciones previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 de Código del Trabajo”* (la referencia al artículo 40 debe entenderse hecha al artículo 41 del actual Código del Trabajo).

Finalmente, debe señalarse que en virtud de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, le corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización de la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, ya sea que se trate de empleadores del sector público o del sector privado. Este criterio es además sustentado por la Contraloría General de la República.

FIS-169, 02.04.

Para que un técnico extranjero solicite y obtenga la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, no es requisito que deba finiquitar su contrato de trabajo y regresar a su país de origen.

Concordancias: Oficio Ord. N° J/5.077, de fecha 22 de abril de 1990, de esta Superintendencia.

Se ha consultado si un técnico extranjero, para solicitar la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, debe necesariamente finiquitar su contrato de trabajo y regresar a su país de origen.

Al respecto, cabe señalar que la Ley N° 18.156, que establece la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten, establece en su artículo 1° los requisitos que en forma copulativa deben concurrir para que un técnico extranjero pueda quedar exento de efectuar cotizaciones en Chile. Dichos requisitos son los siguientes: a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida. Cabe señalar que el inciso final de este artículo 1° establece que la exención no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstas en la Ley N° 16.744.

Por su parte, el artículo 7° de la Ley N° 18.156, establece que en el caso que trabajadores extranjeros registren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositados, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de la referida ley.

De lo dispuesto en los artículos 1° y 7° de la citada ley, se infiere que, tanto para la exención de cotizaciones como para la devolución de los fondos previsionales enterados en Chile, se requiere únicamente la concurrencia de los requisitos establecidos en las letras a) y b) del artículo 1°.

Asimismo, las circulares de esta Superintendencia, complementarias de la Ley N° 18.156, esto es, la Circular N° 553, que regula la acreditación de los requisitos de las letras a) y b) del artículo 1° de la citada ley, y la Circular N° 1.253, que establece el mecanismo para hacer efectivo el retiro de los fondos previsionales, no contienen ninguna especificación relativa a que se deba poner término a la relación laboral o que diga relación con la residencia del extranjero, para poder solicitar y obtener la devolución de dichos fondos.

En consecuencia, de las disposiciones de la Ley N° 18.156, y de normativa complementaria contenida en las circulares de esta Superintendencia, ya mencionadas, puede concluir que el retiro de fondos previsionales que un técnico o profesional extranjero registra depositados en un A.F.P., no supone que dicho trabajador extranjero deba necesariamente finiquitar su contrato de trabajo y/o abandonar el país, pues el artículo 7° de la Ley N° 18.156 que establece la devolución de fondos previsionales se remite expresamente al artículo 1°, señalando que deben cumplirse los requisitos allí establecidos, entre los cuales no se contemplan aquéllos.

De esta manera, el extranjero que cumpla los requisitos del artículo 1° de la Ley N° 18.156 podrá solicitar la devolución de los fondos previsionales enterados en Chile y

puede seguir prestando servicios para el mismo empleador. Además, el hecho de que el trabajador haya manifestado su voluntad de acogerse al beneficio de devolución de fondos que contempla la Ley N° 18.156, manteniendo el régimen previsional al cual se encuentra adscrito en el extranjero, conlleva que tanto empleador como trabajador, desde el momento en que la relación laboral ha quedado bajo el imperio de la referida ley, quedan exentos del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores chilenos, y no estarán obligados a efectuar cotizaciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, con la sola excepción indicada en el inciso final del artículo 1° de la referida ley, referente a la obligación del empleador de pagar la cotización de la Ley N° 16.744.

Finalmente, se debe tener presente que aunque el afiliado haya solicitado la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, respecto de un contrato de trabajo determinado y haya quedado exento de cotizar en Chile, manteniendo su afiliación en el extranjero, igualmente mantiene una cuenta de capitalización individual vigente con saldo cero en la Administradora en la cual se efectuaron las cotizaciones respecto de las cuales se solicitó devolución, por cuanto según lo dispuesto en el artículo 2° del D.L. N° 3.500, la afiliación al Sistema de Pensiones es única y permanente, por lo que subsiste durante toda la vida del afiliado y sólo puede ser dejada sin efecto de acuerdo a la Ley N° 18.225.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.133, 18.05.04.

Subsidios por incapacidad laboral, imparte instrucciones sobre cotizaciones para el Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728 durante los períodos de incapacidad laboral.

Introducción

La Ley N° 19.728 estableció un régimen de seguro de cesantía, que se financia, entre otros, con una cotización de cargo del trabajador, del 0,6% de las remuneraciones imponibles, limitadas a 90 Unidades de Fomento, lo que incide en materia de subsidios por incapacidad laboral.

El artículo 8° de dicha ley dispone que, en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, las entidades pagadoras de subsidios deberán retener y enterar en la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la citada cotización.

Conforme al artículo 2° de la referida ley, deben cotizar para el seguro de cesantía los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, incluidos los que además sean titulares de pensiones por invalidez parcial. Dichos trabajadores están obligados a cotizar para el citado Seguro, siempre que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Que hayan iniciado labores o hayan reiniciado actividades laborales en tal calidad el 1° de octubre de 2002 o en una fecha posterior.

- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de octubre de 2002 y que voluntariamente se incorporen a este seguro.

No obstante, no están afectos al seguro de cesantía, por lo que no deben cotizar para el mismo, los siguientes trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo:

- Los trabajadores de casa particular.
- Los sujetos a contratos de aprendizaje.
- Los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan.
- Los trabajadores que sean pensionados, salvo que lo fueran por invalidez parcial.

Además, no se encuentran afectos al seguro de cesantía los trabajadores que se rijan por el Estatuto Administrativo y otras normas que no sean del Código del Trabajo, y los trabajadores independientes o por cuenta propia.

Al respecto, esta Superintendencia, en ejercicio de las facultades fiscalizadoras que le confieren las Leyes N°s. 16.395, 16.744 y 18.833, ha estimado necesario impartir las

siguientes instrucciones a las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral:

I. Cálculo del subsidio por incapacidad laboral

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para calcular un subsidio por incapacidad laboral, se debe considerar la remuneración mensual neta, el subsidio o ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Por su parte, el artículo 7° de dicho D.F.L. establece que "remuneración neta, para la determinación de las bases de cálculo, es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración".

Al respecto, se debe señalar que dentro del concepto de cotización personal del trabajador se deben entender las cotizaciones de su cargo excluidas las de la Ley N° 19.728, sobre seguro de cesantía.

Lo anterior con el objeto de armonizar las normas del D.F.L. N° 44 con las de la referida Ley N° 19.728, que es posterior y especial, y que en su artículo 10 establece que las cotizaciones del trabajador deberán ser pagadas en la Sociedad Administradora por las entidades pagadoras de subsidios, para cuyo efecto la *deducirán del subsidio por incapacidad laboral*.

Por ende, el cálculo del subsidio deberá continuar efectuándose sobre la base de las remuneraciones imponibles limitadas a 60 U.F., descontando sólo las cotizaciones de cargo del trabajador para el financiamiento de los regímenes de pensiones, salud y desahucio e indemnizaciones y los impuestos correspondientes.

Sin embargo, para establecer la base sobre la cual se determina el impuesto que gravaría a la remuneración imponible para efectos de calcular la remuneración neta, sí debe considerarse y descontarse la cotización para el seguro de cesantía de cargo del trabajador por cuanto el artículo 53 de la Ley N° 19.728 dispuso expresamente que la cotización establecida en la letra a) del artículo 5° (0,6% de cargo del trabajador), se comprenderá en las excepciones que prevé el N° 1 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

En consecuencia, para efectos de determinar el impuesto "teórico" que se descuenta de la remuneración imponible, deben previamente descontarse de dicha remuneración, las cotizaciones de cargo del trabajador, incluida la cotización del 0.6% que ha pagado el trabajador para efectos del seguro de cesantía, incluso en la parte que excede de 60 U.F., ya que debe recordarse que dicha cotización se determina sobre la base de una remuneración hasta 90 U.F.

Una vez determinado el subsidio como se ha indicado, se procederá a descontar de éste la cotización para el seguro de cesantía, de cargo del trabajador.

A continuación se incluye un ejemplo de cálculo del subsidio por incapacidad laboral de un trabajador afecto al seguro de cesantía.

Ejemplo

Supóngase el caso de un trabajador dependiente del sector privado al que se le ha otorgado una licencia médica por enfermedad común a contar del 12 de abril y hasta el 11 de mayo de 2004. El trabajador ha optado por cotizar para el seguro de cesantía de la Ley N° 19.728 y se trata de un comisionista que registra una remuneración de \$ 490.000 en el mes de enero de 2004, \$ 1.600.000 en

el mes de febrero de 2004 y \$ 1.200.000, en el mes de marzo de 2004, por lo cual se considerarán para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral la remuneraciones hasta el tope imponible de 60 U.F., según se indica a continuación:

MES	AÑO	REMUNERACION IMPONIBLE (\$)
Enero	2004	490.000
Febrero	2004	1.009.877 (60 U.F.)
Marzo	2004	1.009.249 (60 U.F.)

Supóngase además, que las remuneraciones están afectadas a una tasa de cotización para la A.F.P. de 12,25% y para salud de 7%. La tasa de cotización para el seguro de cesantía de cargo del trabajador es de 0,6%.

Aplicando las normas generales del cálculo de los subsidios por incapacidad laboral a que se refieren los artículos 7° y 8° del D.F.L. N° 44, el monto del subsidio diario ascenderá a \$ 22.058,67 (ver cálculo de subsidio en Cuadro N° 1) y dicho monto se descontará la cotización diaria para el seguro de cesantía (\$ 240), por lo tanto el subsidio diario a pagar es de \$ 21.818,67.

Para obtener las remuneraciones netas se descontó de las remuneraciones imponibles topadas de 60 U.F., de los meses de enero, febrero y marzo de 2004, las cotizaciones para la A.F.P., para salud y los correspondientes impuestos.

Estos impuestos se determinaron deduciendo de la remuneración imponible topada en 60 U.F., las cotizaciones para pensión, salud y cotización para el seguro de cesantía efectuada por el trabajador, la que se ha determinado sobre la base de un monto máximo de 90 U.F. (Ver cálculo del impuesto en Cuadro N° 2)

II. Determinación de un nuevo subsidio en cuya base de cálculo hay subsidios que estuvieron afectos al descuento de cotización para el seguro de cesantía de cargo del trabajador

Cuando en la base de cálculo de un subsidio se incluyan subsidios que han estado afectos al pago de cotizaciones para el seguro de la Ley N° 19.728, de cargo del trabajador, se deberá considerar el subsidio que se determinó de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del D.F.L. N° 44 y, por ende, sin deducción de la cotización de que se trata.

Si en el caso del trabajador del ejemplo anterior, se le otorgase una nueva licencia médica por enfermedad común a contar del 12 de julio de 2004, en la base de cálculo de nuevo subsidio en el mes de abril de 2004, se considerará un monto de \$ 419.115 por el subsidio devengado en dicho mes, correspondiente al monto del subsidio diario calculado antes del descuento de la cotización para el seguro de cesantía (22.058,67) por los 19 días de subsidio de dicho mes. A su vez, en el mes de mayo de 2004, se considerará un monto de \$ 242.645 por el subsidio devengado en dicho mes (\$ 22.058,67 x 11 días).

III. Cotizaciones para el seguro de cesantía de la Ley N° 19.728 durante los períodos de incapacidad laboral

Conforme a los artículos 8° y 10 de la Ley N° 19.728, en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización para este Seguro, que es de cargo del trabajador, deberá ser descontada del subsidio, retenida y enterada en la Sociedad Administradora del Seguro por la respectiva entidad pagadora de subsidios. Por su parte, la cotización que es de cargo del empleador, seguirá siendo

de su cargo y será éste el que la deberá declarar y pagar.

En el evento que por aplicación de la carencia establecida en el artículo 14 del citado D.F.L. N° 44, el trabajador devengue subsidios sólo por parte del período de incapacidad, corresponde descontar del subsidio a que tenga derecho el trabajador, la cotización para el seguro de cesantía del 0,6% respecto de la totalidad del período de incapacidad.

Por su parte, si durante el período de incapacidad laboral el trabajador no devenga subsidios, por aplicación de la carencia establecida en el citado artículo 14, no procederá que la entidad pagadora de subsidios entere la cotización del 0,6% para el seguro de cesantía, por cuanto no existe subsidio del cual efectuar el descuento.

Si posteriormente, el trabajador tiene una licencia médica continuada, de manera que genere pago de al menos un día de subsidios, la entidad pagadora del beneficio deberá descontar del subsidio que deba pagar, la cotización para el seguro de cesantía de cargo del trabajador, correspondiente a todos los días de incapacidad laboral, incluido el período de carencia. En este caso, la obligación de la entidad pagadora de subsidios se genera solamente con el devengamiento del subsidio, lo que ocurre con la autorización de la licencia posterior continuada que generó el pago de al menos un día de subsidio.

Asimismo, en el caso de licencias médicas originalmente rechazadas que se autorizan posteriormente en un proceso de reconsideración o reclamación, la obligación de la entidad pagadora de subsidio de declarar y pagar las cotizaciones para el seguro de cesantía, lo mismo que las otras cotizaciones que se enteran por los períodos de incapacidad laboral, nace cuando se devenga el subsidio, lo que

ocurre, cuando la licencia es autorizada por la entidad correspondiente dentro de su proceso de autorización normal, o en virtud de una resolución de reconsideración de la misma entidad, o por una resolución dictada en un procedimiento de apelación o reclamación.

Lo anterior también resulta aplicable cuando una licencia médica originalmente reducida es posteriormente autorizada por todo el reposo otorgado.

No procederá que las entidades pagadoras de subsidios efectúen la cotización del 0,6% durante los períodos de incapacidad laboral en el caso de los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado, ya que según el artículo 21 de la Ley N° 19.728, toda la cotización para el seguro de cesantía de estos trabajadores es de cargo del empleador (3%).

Conforme al inciso segundo del citado artículo 8° de la Ley N° 19.728, las cotizaciones que deben efectuar las entidades pagadoras de subsidios durante los períodos de incapacidad laboral, deben determinarse sobre la base de la remuneración imponible para el seguro de cesantía correspondiente al mes anterior al de inicio de la licencia o en su defecto la estipulada en el contrato de trabajo. Dado que, de acuerdo con el artículo 6° de la misma ley, el tope de la remuneración imponible para este seguro es de 90 U.F., será dicho límite el que deberá considerarse para efectos del entero de las aludidas cotizaciones.

Así, en el ejemplo del punto I, el trabajador en el mes anterior al inicio de la licencia médica tuvo una remuneración de \$ 1.200.000, por lo tanto, sobre dicho monto se aplica el 0,6%, obteniéndose una cotización diaria para el seguro de cesantía de \$240, monto que debe enterar el ente pagador del subsidio.

Las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral deberán enterar la cotización para el seguro de cesantía en la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, utilizando las planillas que para tal efecto determine dicha entidad.

IV. Caso de trabajadores con más de un empleador

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 19.728, cuando un trabajador se desempeñe en dos o más empleos afectos al seguro de cesantía, debe efectuar las cotizaciones para dicho seguro por cada una de sus remuneraciones y, en cada una, hasta el tope de 90 U.F. Luego, en caso de incapacidad laboral del trabajador, las entidades pagadoras de los subsidios deberán descontar de los mismos las cotizaciones para dicho seguro que son de cargo del trabajador, sobre la base de las respectivas remuneraciones que éste tenga.

V. Plazo de que disponen las entidades pagadoras de subsidio para enterar las cotizaciones del seguro de cesantía

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.728, las cotizaciones que establece dicho cuerpo legal deberán ser pagadas en la Sociedad Administradora por la entidad pagadora de subsidios, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron los subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirase en día sábado, domingo o festivo.

Respecto a cuando se entienden devengados los subsidios por incapacidad laboral, tratándose de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se debe señalar que el artículo 19 del D.L. N° 3.500, dispone que las entidades pagadoras de

subsidios deben declarar y pagar las cotizaciones dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al que se autorizó la licencia médica, o al día siguiente hábil, si el último es sábado, domingo o festivo. Como el subsidio por incapacidad laboral se devenga diariamente, la entidad pagadora deberá efectuar las cotizaciones dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a cada período mensual de pago de subsidio, o al siguiente día hábil, en su caso.

En lo que dice relación con el entero de las cotizaciones de los períodos de incapacidad laboral de trabajadores afiliados al Antiguo Sistema de Pensiones, las cotizaciones respectivas deben integrarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a la fecha en que se devenga el subsidio, o al día siguiente hábil si dicho plazo venciere en día sábado, domingo o festivo.

En todo caso, respecto de la época en que se hace exigible la obligación de pagar las cotizaciones, se recuerda lo instruido en los párrafos cuarto, quinto y sexto del número III de la presente circular, relativo a licencias médicas que inicialmente no generaron pago de subsidio y las que habiendo sido inicialmente rechazadas o reducidas son posteriormente autorizadas por todo su período en virtud de una reconsideración o reclamación.

Por otra parte, se deben señalar que el artículo 10 de la Ley N° 19.728, sanciona con multa al empleador o entidad pagadora de subsidios que no efectúan oportunamente la declaración de las respectivas cotizaciones o cuando éstas son incompletas o erróneas.

Asimismo, el artículo 11 de la Ley N° 19.728 establece los reajustes e intereses a aplicar en caso que las cotizaciones se enteren fuera de plazo.

Finalmente, teniendo presente que la cotización para el seguro de cesantía se descuenta del subsidio, no debe incluirse dentro de las cotizaciones que debe reembolsar el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, tal como se instruyó en el numerando I, N° 6 de la Circular N° 2.091, de 26 de noviembre de 2003.

VI. Alcance de las instrucciones

Las presentes instrucciones son aplicables para la determinación de las cotizaciones que deben efectuarse durante los períodos de incapacidad laboral, tanto de origen común como por derechos de protección a la maternidad y de origen profesional.

CUADRO N° 1

CALCULO DE SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD COMUN- TRABAJADOR DEPENDIENTE				
Inciso primero, artículo 8° D.F.L. N° 44, de 1978, del M. del Trabajo y Previsión Social				
PERIODO DE DURACION DE L.M.	Desde el 12 de abril al 11 de mayo de 2004	N° de días=30		
		MES-AÑO	MES-AÑO	MES-AÑO
		Ene. 04	Feb. 04	Mar. 04
		\$	\$	\$
Remuneración percibida		490.000	1.600.000	1.200.000
Remuneración Imponible para cálculo del subsidio		490.000	1.009.877	1.009.249
Monto a descontar por:				
- Cotización para la A.F.P.	12,25%	60.025	123.710	123.633
- Cotización para salud	7%	34.300	70.691	70.647
- Impuesto (ver Cuadro N° 2)		0	20.366	20.475
Remuneración neta del mes		395.675	795.110	794.494
(+) Subsidios del mes		0	0	0
TOTAL MENSUALES		395.675	795.110	794.494
SUMA TOTAL DE REMUNERACIONES NETAS + SUBSIDIOS				1.985.279
Base de cálculo del subsidio				661.760
MONTO DIARIO DEL SUBSIDIO				22.058,67
MONTO DEL SUBSIDIO POR 30 DIAS				661.760

CUADRO N° 2

DETERMINACION DEL IMPUESTO A DESCONTAR EN EL CALCULO DEL SUBSIDIO					
		MES-AÑO		MES-AÑO	
		Ene. 04	Feb. 04	Mar. 04	
		\$	\$	\$	
Remuneración imponible para cesantía		490.000	1.514.815	1.200.000	
Remuneración imponible para cálculo de subsidio		490.000	1.009.877	1.009.249	
Monto a descontar por:					
- Cotización para la A.F.P.	12,25%	60.025	123.710	123.633	
- Cotización para salud	7%	34.300	70.691	70.647	
- Seguro de Cesantía (*)	0,6%	2.940	9.089	7.200	
REMUNERACION AFECTA A IMPUESTO		392.735	806.387	807.769	
Tasa de impuesto	0,0%	0,0	5,0%	40.319,35	5,0%
- Cantidad a rebajar		0,0	19.953,68	19.913,85	
IMPUESTO		0	20.366	20.475	

(*) Seguro de cesantía. Corresponde al 0,6% de la remuneración imponible, igual o menor que 90 U.F. (Sólo se descuenta para efectos de determinar la remuneración afecta a impuesto).

CUADRO N° 3

CALCULO DE LA COTIZACION PARA SEGURO DE CESANTIA A ENTERAR EN LA AFC POR EL PERIODO DE INCAPACIDAD LABORAL	
Remuneración mes anterior al del inicio de la licencia médica (TOPE 90 U.F.) (Tope de 90 UF = \$1.513.874)	1.200.000
Nº de días al que corresponde la remuneración imponible	30
Base para el cálculo de la cotización diaria	40.000,00
MONTO DIARIO PAGADO EN COTIZACIONES AL SEGURO DE CESANTIA (\$40.000 X 0,6%)	240,00
MONTO TOTAL A PAGAR EN COTIZACIONES AL SEGURO DE CESANTIA (\$240 X 30 días)	7.200

CUADRO N° 4

CALCULO DEL SUBSIDIO A PAGAR	
MONTO DEL SUBSIDIO POR 30 DIAS	661.760
- MONTO TOTAL DE COTIZACIONES PARA EL SEGURO DE CESANTIA	7.200
MONTO TOTAL DEL SUBSIDIO A PAGAR	654.560

2.136, 3.06.04.***Asignaciones familiares maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2004.***

En el Diario Oficial del 4 de diciembre de 2003, se publicó la Ley N° 19.917, cuyo artículo 21 reemplazó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2004.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. Nuevos valores de las asignaciones por tramo de ingreso

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 21 de la Ley N° 19.843, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2004.

- a) \$ 3.797 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$118.192.
- b) \$ 3.694 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 118.192 y no exceda de \$ 231.502.
- c) \$ 1.203 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 231.502 y no exceda de \$ 361.064.
- d) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 361.064.

Dado que el artículo 21 citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidios de cesantía, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. Determinación del ingreso mensual**2.1 Situación general**

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por los beneficiarios durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asigna-

ción, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tiene ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2004, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2004. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2005, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional

que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registren ingresos, a lo menos por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2004, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2 Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superiores a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. Beneficiarios con ingreso mensual superior a \$ 361.064

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 361.064 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su cali-

dad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2004, las instituciones pagadoras del beneficiario deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. Requisitos para ser causante de asignación familiar relativos a ingresos de éste

De acuerdo con el artículo 5° de la Ley N° 19.073 que modificó al artículo 5° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que lo invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Cabe destacar, que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservar su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. Pago de asignación familiar y/o maternal retroactivas

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2004, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. Declaraciones juradas

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superiores a seis meses). Se adjunta modelo de Declaración Jurada para los funcionarios públicos, trabajadores del sector privado y pensionados, según corresponda.

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período,

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente su asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 361.064

y, por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario por su carga.

7. Pago de asignación a trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150 de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Su-

perintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidios por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

- 8.** Se solicita a Ud., dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores en los casos que proceda.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

603, 8.01.04.

Municipalidades no pueden otorgar patentes de microempresario familiar a personas jurídicas.

Don XX y don YY, representantes de la Asociación Gremial Unión de Propietarios Artesanos y Pequeños Industriales ha solicitado un pronunciamiento acerca de si procede otorgar patente de microempresario familiar a una persona jurídica.

La Municipalidad respectiva, manifestó, adjuntando el correspondiente informe jurídico, que no corresponde otorgar una patente municipal de microempresa familiar a una empresa jurídica, por cuanto, a su juicio, los requisitos previstos por la normativa pertinente sólo son aplicables a personas naturales.

En relación con la materia, cabe señalar que con la vigencia de Ley N° 19.749, que modificó el D.L. N° 3.063, de 1979 –Ley de Rentas Municipales–, estableciendo normas para facilitar la creación de microempresas familiares, se concedió a estas últimas un tratamiento especial para los efectos del otorgamiento de patente municipal, eximiéndolas del cumplimiento de las limitaciones y autorizaciones previstas en el inciso segundo del artículo 26 del citado texto legal, sin perjuicio de su sujeción a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 977, de 1997, del Ministerio de Salud que aprobó el Reglamento Sanitario de los Alimentos.

Precisado lo anterior, es del caso consignar que según lo dispone el citado artículo

26, inciso segundo, se entenderá por microempresa familiar aquella que reúna los siguientes requisitos: a) que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar; b) que en ella no laboren más de cinco trabajadores extraños a la familia, y c) que sus activos productivos, sin considerar el valor de inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento.

Además, el inciso quinto de la misma norma exige, para acogerse a los beneficios señalados y a otros que menciona, que el interesado se inscriba en la Municipalidad respectiva y acompañe una declaración jurada en la que afirme que es legítimo ocupante de la vivienda en la que se desarrollará la actividad empresarial y que su actividad no produce contaminación.

Por su parte, el Decreto N° 102, de 2002, del Ministerio de Hacienda, que reglamenta Ley N° 19.749, en su artículo 2°, establece que la microempresa familiar es una empresa, perteneciente a una o más personas naturales que residan en la casa habitación, que pueda desarrollar labores profesionales, oficios, industria, artesanía, o cualquier otra actividad lícita, ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas y que re-

úne los requisitos que indica, que constituyen una reproducción de los enunciados en la ley.

Como puede apreciarse, no sólo la mención expresa que el reglamento recién citado hace a las personas naturales permite entender que no pueden otorgarse patentes de microempresario familiar a personas jurídicas, sino que también es posible arribar a tal conclusión si se atiende a la intención o espíritu de las disposiciones citadas –elemento de hermenéutica legal consagrado en el artículo 19, inciso segundo, del Código Civil–, manifestados tanto en los términos de dicha normativa como en la historia fidedigna de su establecimiento.

En efecto, por una parte, la mayoría de los requisitos que tanto la ley como el reglamento exigen para acceder a los beneficios que se conceden a las microempresas familiares, se encuentran referidos a las personas naturales, ya que se vinculan con las relaciones de familia, elemento exclusivo a estas últimas, a saber, que la actividad se ejerza en la "casa familiar" y que no laboren más de cinco trabajadores "extraños a la familia".

Asimismo, la exigencia de ser el "interesado" el "legítimo ocupante" de la vivienda en que se desarrolla la actividad económica, también implica un reconocimiento de que el microempresario familiar es una persona física, susceptible de ocupar una estructura también física como es una casa, a diferencia de las personas jurídicas o morales, que carecen de existencia corpórea, y que el Código Civil las califica de ficticias.

Por otra parte, precedentemente expuesto también encuentra su sustento en la historia fidedigna del establecimiento de las normas legales en análisis, puesto que ya de la correspondiente moción parlamentaria quedó de manifiesto que uno de los propósitos perseguidos por la nueva legislación era el reconocimiento y desarrollo de entidades de carácter informal instaladas en el hogar, que no tenían acceso a crédito ni a otras franquicias por tener sólo una existencia fáctica.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, es del caso concluir que no resulta procedente que las Municipalidades otorguen patente de microempresario familiar a persona jurídica.

2.566, 19.01.04.

Cuando no se ha podido cumplir el número de horas de actividades programadas para la labor educativa, puede ordenarse a los docentes recuperar ese tiempo durante los días sábado.

Profesional de la Educación dependiente de una Municipalidad reclama porque el Municipio, con motivo de las obras de ampliación de un Liceo dispuso que los docentes deberán recuperar las clases en días sábado y además, redujo en una semana las vacaciones de invierno.

Requerido informe, la Municipalidad ha manifestado que con motivo del Quinto Con-

curso de Infraestructura para la Jornada Escolar Completa Diurna obtuvo el financiamiento para la ampliación de siete establecimientos educacionales y que producto de ello en dichos planteles van a ver interrumpidas sus actividades escolares por el inicio de las obras de infraestructura, razón por la cual se procedió a elaborar un plan de contingencia que permitiera recuperar las clases que se verían suspendidas por la ejecución de las obras. El

Municipio hace presente que el único establecimiento que no aprobó las medidas de emergencia fue precisamente aquél donde se desempeña el recurrente.

En cuanto a la reducción de las vacaciones de invierno, la Entidad Edilicia expresa que tanto los alumnos como los docentes del establecimiento hicieron uso del período respectivo, a contar del 21 de julio hasta el 1º de agosto; sin perjuicio de que el artículo 41 de Ley N° 19.070, establece que el feriado de los profesionales de la educación corresponden a los meses de enero y febrero o el período que media entre el término de un año escolar y el inicio del siguiente.

Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que para que tenga efecto la función educacional del Estado, los colegios deben desarrollar su actividad dentro de los períodos que determinen la autoridad, lo cual es indispensable para el adecuado cumplimiento del currículo correspondiente. (Aplica Dictamen N° 24.998 de 1994, entre otros).

Precisado lo anterior, útil resulta consignar que, como lo ha incluido, entre otros, el Dictamen N° 14.064 de 1992, cuando no se ha podido dar cumplimiento al número de horas de actividades programadas, puede ordenarse a los docentes que recuperen este tiempo, pues se trata de una medida tendiente a asegurar el normal desarrollo de la función educativa y el cumplimiento de las labores que deben desarrollarse en el año lectivo.

En este contexto, habida consideración a que, según lo ha informado el Municipio, la citación para concurrir a laborar en días sába-

do fue producto de un plan de contingencia para completar el plan de estudio vigente, atendido que debe entregarse el establecimiento educacional para proceder a la ejecución de obras de infraestructura para implementar la Jornada Escolar Completa Diurna, ello claramente constituye un caso de fuerza mayor, de manera que los profesionales de la educación que se encuentren en esta situación deberán proceder a recuperar las clases que no se pueden efectuar durante la semana.

Respecto de lo planteado acerca de la reducción de las vacaciones de invierno, dado que acorde lo informado por el Municipio tanto los alumnos como los docentes del establecimiento hicieron uso completo del período respectivo, resulta inoficioso pronunciarse al efecto, debiendo hacerse presente, no obstante que según lo ha concluido la jurisprudencia administrativa, entre otros, en el Dictamen N° 1.684 de 1992, los períodos de suspensión de actividades que se producen durante el año escolar no se consideran feriado para los profesionales de la educación, ya que éste se encuentra reglado en el artículo 41 de Ley N° 19.070, como el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el período que media entre el término de un año escolar y el inicio del siguiente.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que se ha ajustado a derecho, que la Municipalidad citara al recurrente a laborar en días sábado a objeto de recuperar clases, toda vez que los profesionales de la educación tiene la obligación de cumplir con el año lectivo fijado por el Ministerio de Educación.

3.158, 22.01.04.

Médico de gabinete sicotécnico vinculado al Municipio a través de un contrato de trabajo celebrado conforme al Código del Trabajo y por nombramiento regido por Ley N° 15.076, que renunciara voluntariamente a su cargo, no tiene derecho a indemnización por años de servicio.

El alcalde de una Municipalidad se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine el derecho que tendría don XX, –médico del gabinete sicotécnico– de percibir algún tipo de indemnización por años de servicios, tras haber presentado su renuncia voluntaria a dicho cargo, a contar del 1° de agosto de 2003, según consta en el Decreto N° 565, del mismo año.

Hace presente, que el aludido profesional se encontraba vinculado al Municipio a través de un contrato de trabajo celebrado de acuerdo con las normas del derecho común y por un nombramiento regido por Ley N° 15.076.

Al respecto, es útil recordar que según lo dispuesto en el artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina, entre otras causales, por la establecida en el número 2, esto es, por renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, al menos.

Ahora bien, tan como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control, la renuncia voluntaria en el ámbito de las relaciones laborales que se rigen por las normas del Código del Trabajo –como acontece en el caso de la especie– no da derecho a percibir indemnización por años de servicio, beneficio que procede sólo en los casos enumerados en ese cuerpo legal, dentro de los cuales no se encuentra contemplada la renuncia. (Aplica criterio de Dictamen N° 38.001 de 2003).

En lo que se refiere a la renuncia presentada por el señor XX, al cargo que servía en virtud de un nombramiento decretado al amparo de Ley N° 15.076, es del caso señalar que tampoco le asiste derecho a percibir una indemnización de la naturaleza por la que consulta.

En efecto, debe recordarse que de acuerdo con lo establecido en artículo 1°, inciso segundo, de Ley N° 15.076, en relación con el artículo 3°, inciso final, de Ley N° 18.883, los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes sicotécnicos se rigen por la primera de las leyes citadas, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades y, en las demás materias, que procedan, por las normas de Ley N° 18.883.

Luego, del examen de las disposiciones contenidas en los cuerpos estatutarios citados, se advierte que no existe norma legal que conceda a los médicos que cumplen funciones en los gabinetes sicotécnicos de las Municipalidades, una indemnización por años de servicios prestados.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General comparte lo sostenido sobre el particular en el Oficio N° 208, de 2003, de la Dirección Jurídica de la Municipalidad, en el sentido de que don XX, no tiene derecho al pago de indemnización alguna por concepto de años de servicios.

3.179, 22.01.04.

Procede que la autoridad determine que docente complete la jornada que se le ha asignado en días sábado, aunque el establecimiento funcione de lunes a viernes.

Se ha dirigido a esta Contraloría General, Profesional de la Educación, dependiente de Municipalidad, reclamando porque dicho Municipio le habría imputado el no cumplimiento de su jornada laboral, especialmente que no habría concurrido a trabajar los días sábado.

Requerido informe a la Municipalidad, ésta ha manifestado, mediante el Oficio N° 400/123/468 de 2003, que la recurrente no ha dado cumplimiento efectivo a su jornada laboral, ya que no efectuó las horas de actividades curriculares no lectivas que corresponden a su designación.

Sobre el particular, cabe señalar que el Párrafo V, del Título III de Ley N° 19.070, establece el régimen de jornada ordinaria de trabajo de los Profesionales de la Educación, la que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 69, se conforma por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

En el artículo 129 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, –Reglamento de Ley N° 19.070– contempla la proporción que debe existir entre horas de aula y horas de actividades curriculares no lectivas, que en el caso de un Profesional de la Educación con una jornada de 30 horas cronológicas semanales –que es aquella que tiene asignada la recurrente– corresponde a 30 clases de 45 minutos, esto es, en horas cronológicas, 22 horas 30 minutos de docencia de aula, 5 horas 27 minutos de actividades curriculares no lectivas y 2 horas 3 minutos de recreo.

Al respecto, es oportuno destacar que como lo ha concluido la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el Dicta-

men N° 30.524 de 2002, la distribución de la jornada semanal de los Profesionales de la Educación, puede determinarla cada plantel educacional conforme a sus propios requerimientos, debiendo únicamente encuadrarse dentro de los límites previstos en el artículo 28 del Código del Trabajo, esto es, en no más de seis ni menos de cinco días y en ningún caso puede exceder de 10 horas diarias.

Asimismo, útil resulta consignar, que según lo ha manifestado el Dictamen N° 22.481 de 2001, a los Profesionales de la Educación le asiste la obligación de cumplir la jornada de trabajo que corresponda, según lo establecido en su decreto de designación pudiendo sólo dejar de trabajar cuando hacen uso de feriados, licencias o permisos administrativos y su ausencia se entiende justificada en aquellas situaciones en que se ven impedidos de laborar por concurrir un caso fortuito o fuerza mayor.

El citado pronunciamiento agrega que cuando no se cumpla la totalidad de la respectiva jornada sin causa justificada, procede descontar el valor del tiempo no trabajado, atendiendo el principio retributivo que sustenta toda relación laboral.

Ahora bien, de lo informado por el Municipio aparece que los establecimientos educacionales de su dependencia distribuyen su jornada de lunes a viernes, en horario de mañana y tarde.

En este contexto, la recurrente no cumplió con la realización de las horas de actividades curriculares no lectivas, las que se efectúan los días miércoles en la mañana, presentándose sólo un día sábado –22– de junio a completar su jornada, toda vez que

tiene un nombramiento en otro establecimiento educacional de otra Municipalidad.

Por lo tanto, fluye que la recurrente no tenía la obligación de laborar en días sábado, ya que su jornada se distribuía de lunes a viernes, pero, puesto que debe cumplir la totalidad de la jornada asignada, incluyendo, por cierto las horas de actividades curriculares no lectivas –que forman parte de la docencia de aula–, si no lo hace en el horario que se estableció por el establecimiento en que se desempeña, debe completarlas en aquel que le fije la autoridad, para lo cual deberá dejarse constancia en un instrumento que permita determinar su cumplimiento, ya que lo con-

trario significaría un enriquecimiento sin causa para la interesada, que autoriza a descontar el valor del tiempo no trabajado.

Por consiguiente y puesto que los Profesionales de la Educación tienen la obligación de cumplir con la jornada ordinaria que tiene asignada conforme a su nombramiento, es necesario concluir que la recurrente deberá dar cumplimiento a la misma, efectuando las horas curriculares que le corresponden, salvo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 76 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, renuncie a una parte de su jornada, la que en todo caso, no puede exceder del 50% de las horas que desempeña.

4.941, 4.02.04.

Se refiere a la firma electrónica, específicamente, al uso de ésta por los servicios de la Administración del Estado.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Contraloría General respecto de la certificación de firmas electrónicas de los servicios públicos, con el objeto de implementar este medio internamente. En particular, consulta acerca de la necesidad de contar con certificados de firma electrónica para las comunicaciones internas del Municipio y si aquellos deben ser emitidos por prestadores de servicios de certificación externos al mismo; sobre el criterio para utilizar firma electrónica avanzada; y respecto del sentido y alcance de la expresión "ministro de fe" recogida en Ley N° 19.799.

Al respecto, y en primer término, cabe tener presente que el Título II de Ley N° 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, ha dispuesto, en lo que interesa, normas aplicables al uso de firmas electrónicas por los órganos del Estado, complementadas a su vez, respecto de la Administración del

Estado en particular y con la sola excepción de las empresas públicas creadas por ley por el Título V del Decreto N° 181, de 2002, del Ministerio de Economía que aprueba el reglamento de la citada ley.

Enseguida, debe tenerse en cuenta que Ley N° 19.799, en su artículo 6°, faculta a los órganos del Estado para suscribir por medio de firma electrónica y dentro de su competencia, actos, contratos y cualquier documento en dicho soporte, salvo en los casos que expresamente indica su inciso segundo, esto es, aquellas actuaciones para las cuales la Constitución Política o la ley exija una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico, o requiera la concurrencia personal de la autoridad o funcionario que deba intervenir en ellas.

Ahora bien, en el evento que los servicios públicos utilicen documento electrónico,

los artículos 4° y 7° obligan a suscribirlos mediante firma electrónica avanzada sólo en el caso que tengan la calidad de instrumento público o bien, cuando se desee que el acto surta los efectos de aquél, es decir, constituya plena prueba de conformidad con las reglas generales.

Lo anterior, debe entenderse en concordancia con lo dispuesto en el artículo 39 del reglamento, en orden a que los actos administrativos en soporte electrónico y que consten en decretos, resoluciones, acuerdos de órganos colegiados, o bien, la celebración de contratos o la emisión de cualquier documento electrónico que expresa la voluntad del servicio público, deben ser suscritos con firma electrónica avanzada.

Por consiguiente, como regla general los servicios públicos podrán, discrecionalmente y dentro de su competencia legal, utilizar documentos electrónicos en forma válida tanto en su documentación interna como externa, y firmarlos a través de cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico que permita al receptor identificar, al menos formalmente, al funcionario que lo emite, caso en el cual la exigencia de certificados de firma no resulta de la esencia de ésta, sino que es un requisito meramente accidental que dependerá del sistema de firma electrónica que utilice el Servicio. De este modo, la obligación de los órganos de la Administración del Estado de utilizar firmas electrónicas avanzada –que requieren necesariamente una certificación electrónica–, se limita únicamente a los casos precedentemente señalados en los artículos 4° y 7° de la ley y 39 del reglamento.

Con todo, cumple manifestar que los servicios públicos deberán adoptar resguardos de seguridad adecuados para su documentación electrónica, de conformidad con las normas técnicas que se fijen a instancia del Comité de Normas para el Documento Electrónico, creado por el artículo 47, del citado Decreto N° 181, de 2002; como asimismo, de acuerdo al nivel de confidencialidad de la información que contengan y las obligaciones

que legal o reglamentariamente se impongan en cada caso.

Por otra parte, en lo que se refiere a los certificados de firmas electrónicas de los órganos de la Administración de Estado, los artículos 9° de Ley N° 19.799 y 40 del reglamento, establecen un régimen especial, según el cual la certificación exigida para el caso de las firmas electrónicas avanzadas de las autoridades o funcionarios de los órganos del Estado se realizará por los ministros de fe de cada servicio establecidos expresamente en la ley, o bien, en su defecto, por funcionarios públicos de planta designados por resolución del Jefe Superior del Servicio para que, bajo la denominación de "ministro de fe", actúe como certificador.

De lo anteriormente expuesto, es dable concluir, en primer lugar, que cada servicio público afecto a Ley N° 19.799 certifica las firmas electrónicas avanzadas de sus funcionarios, a través de los ministros de fe dispuestos en la ley o designados por resolución, según el caso, y, por consiguiente, sin necesidad de acudir a prestadores de servicios de certificación externo, sean públicos o privados, y sin sujeción al procedimiento de acreditación establecido en el Título V de Ley N° 19.799.

Con todo, en virtud del artículo 44 del Decreto N° 181, de 2002, antes mencionado, los ministros de fe de los órganos o servicios público de la Administración del Estado, por su calidad de certificadores, *se encuentran obligados a cumplir con normas técnicas equivalentes a aquellas fijadas para los prestadores de servicios de certificación acreditados*, con el objeto de garantizar la publicidad, seguridad, integridad y eficacia en el uso de las firmas electrónicas. Para ello, y atendido el requisito de equivalencia normativa que se establece, habrá que estar exclusivamente a las normas chilenas que sean aplicables y, mientras éstas no sean aprobadas, a las normas técnicas que señala el reglamento en su disposición primera transitoria.

No obstante, de acuerdo con los artículos 9° de la ley y 41 del reglamento, se permite que los órganos de la Administración del Estado contraten, conforme a las normas que rigen la contratación administrativa, los servicios de certificación de firmas electrónicas, pero *sólo con entidades certificadoras acreditadas* y siempre que mediante resolución fundada se constate su conveniencia técnica o económica, basada en criterios de calidad de servicios y precio de éste.

Además, cabe precisar que la mencionada certificación de los ministros de fe, dice relación con la firma electrónica avanzada, la que, de conformidad con los artículos 2°, letra g), y 9° de la ley, requiere copulativamente. *Estar certificada por los respectivos ministros de fe de cada servicio; haber sido creada usando medios que el funcionario público mantiene bajo su exclusivo control, de*

manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere; permita la detección posterior de cualquier modificación; verifique la identidad del titular e impida que éste desconozca la integridad del documento y su autoría.

Finalmente, en relación con los casos en que la ley no exige el uso de firma electrónica avanzada, si los servicios públicos optan por un sistema de firma electrónica que técnicamente opera sobre la base de certificados, éstos podrán ser emitidos tanto por los respectivos ministros de fe, como por cualquier funcionario o unidad del servicio, con la salvedad de que sólo en el primer caso y en la medida en que se reúnan los demás requisitos copulativos señalados precedentemente, dicha firma electrónica tendrá el carácter de avanzada.

4.981, 4.02.04.

Imparte instrucciones sobre el descuento de remuneraciones a los Profesionales de la Educación que adhieren a paralizaciones de actividades.

Esta Contraloría General, en uso de sus atribuciones y en relación con las paralizaciones de actividades del personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados por los Municipios, estima oportuno reiterar lo precisado por la jurisprudencia administrativa vigente –entre otros, en los Dictámenes N°s. 29.234 y 24.002 de 1993; 20.113 de 1994; 16.973 de 1999 y 5.751 de 2000– respecto de que en la materia debe considerarse que el artículo 19, N° 16, de la Constitución Política establece que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades, calidad que invisten los aludidos servidores. Esta limitación ha sido impuesta en concordancia con el principio consagrado en el artículo 3° de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases

Generales de la Administración del Estado, en orden a que ella debe promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente. Por otra parte, según el artículo 71 de Ley N° 19.070, los Profesionales de la Educación del sector municipal no están afectos a las normas sobre negociación colectiva.

Conforme al Título III, párrafo 5°, de la última ley citada y a los artículos 128 y siguientes del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, el personal docente está obligado a cumplir la jornada de trabajo que corresponda según su decreto de designación, y sólo podrán dejar de trabajar cuando hagan uso de feriados, licencias o permisos administrativos. Además, su ausencia se entenderá jus-

tificada cuando estén impedidos de trabajar por caso fortuito o fuerza mayor, entre los cuales no se cuenta la participación en huelgas, interrupción o paralización ilegal de actividades.

Así, cuando los docentes se ausenten del trabajo adhiriendo a una huelga o paralización de actividades, el valor del tiempo no trabajado debe descontarse de sus remuneraciones, al no configurarse causales de justificación.

Dicha rebaja alcanzará sólo a las sumas correspondientes al tiempo en que el profesional está obligado a trabajar, debiendo deducirse estrictamente la cantidad de horas de trabajo que en cada caso le correspondía desarrollar durante el período, pues si los descuentos no tienen esa correspondencia se contraviene la equidad. Por tanto, no procede considerar los días domingo y festivos, que generalmente no son hábiles para fines laborales. Respecto de los sábados, si la jornada del profesor los comprende, se considera aquél como día laboral.

Los Alcaldes están autorizados para disponer directamente los aludidos descuentos, sin perjuicio de las atribuciones que el artículo 67 de Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de esta Entidad Fiscalizadora, entrega al Contralor General para ordenar el descuento o liberar del reintegro al afectado.

No existe inconveniente para que las deducciones se efectúen en forma acumulativa en el mes siguiente a aquél en el que se produjeron las inasistencias, debiendo éstas calcularse sobre la base de las remuneraciones percibidas en el mes en que se produce la ausencia al trabajo.

No obstante, si la autoridad dispone que las actividades no realizadas deben ser recuperadas, carece de fundamento la facultad de ordenar el descuento, pues los profesionales de la educación deberán cumplir a posteriori la jornada estipulada en su decreto de designación.

En consecuencia, para los efectos de la fiscalización que a este Organismo de Control le compete respecto del cumplimiento de todo lo anteriormente expuesto, procede que los Municipios:

- a) Informen sobre el número de docentes que adhirieron a la última paralización de actividades efectuadas por ese gremio, con especificación de las horas no trabajadas;
- b) Detallen los descuentos efectuados a tales Profesionales de la Educación por las remuneraciones correspondientes al tiempo de interrupción de labores por la aludida causa, y
- c) Acrediten, con la documentación y datos pertinentes, si se dispuso que dicho tiempo fuera repuesto con posterioridad –única circunstancia que permitiría no realizar esos descuentos–, la época en que ello se concretará y la devolución de aquéllos ya efectuados, en su caso.

Por último, la infracción de las normas vigentes sobre la materia en comento y de la jurisprudencia reseñada en este oficio acarreará que se hagan efectivas, por las vías legales que correspondan, las responsabilidades administrativas y civil consiguientes.

8.257, 19.02.04.

Permiso de 11 horas semanales que corresponde a Dirigente Gremial de Asociación de Funcionarios de Base, se acumula a aquel por 26 horas, también semanales, que tiene como dirigente de una Federación Regional.

Se ha remitido a esta Sede Central una presentación del Alcalde de una Municipalidad, a través de la cual solicita un pronunciamiento relativo a los permisos a que tiene derecho un dirigente gremial de esta entidad edilicia, quien, además, es dirigente de una federación regional, en orden a si tales permisos son acumulativos o si, por el contrario, los que le corresponden como dirigente de una asociación de base deben entenderse incluidos en los que le caben en cuanto dirigente de la federación.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que el artículo 31 de Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, confiere a los directores de tales asociaciones el derecho a obtener permisos de la jefatura superior respectiva, para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 11 horas semanales en el caso de los directores de asociaciones comunales, tiempo que se entiende trabajado para todos los efectos, manteniéndose el derecho a remuneración.

A su turno, el artículo 59 del mismo cuerpo legal, confiere similar derecho a los directores de una federación o confederación, con un mínimo de 26 horas semanales.

Ahora bien, el análisis de ambas disposiciones, conlleva a afirmar que ambos permisos

son distintos e independientes, por cuanto las labores a las cuales se tienen que abocar los dirigentes gremiales en uno u otro caso son diferentes, atendida la representación que invisten, como es en el caso que nos ocupa, poseer la calidad de dirigente gremial de una asociación de carácter comunal y de una federación regional.

En efecto, la actividad de los directores de las asociaciones comunales tiene por objeto resguardar el interés de los afiliados a la respectiva asociación de funcionarios. En cambio, la labor de un dirigente de una federación o confederación, siendo similar, es más amplia, toda vez que en conformidad con el artículo 49 de Ley N° 19.296, involucra la representación de los intereses de todas las asociaciones de base, como asimismo, en caso de aquellas confederaciones que representan a cinco o más federaciones.

En consecuencia, siendo las actividades de un director de asociación de base distintas de las de un director de federación o confederación, los permisos respectivos son también diferentes, razón por la cual no cabe sino colegir que las 11 horas semanales que tiene asignadas el funcionario en su calidad de dirigente gremial de la asociación comunal no deben considerarse dentro de las 26 horas semanales que tiene como dirigente de una federación regional, debiendo, por ende, ser acumuladas en atención a las consideraciones anotadas precedentemente.

8.297, 19.02.04.

Microempresarios familiares pueden iniciar una actividad amparada por una patente comercial definitiva aun cuando no cuenten con la recepción también definitiva del inmueble respectivo, sino que con una provisoria.

Don XX, ha solicitado se reconsidere el Dictamen N° 51.504, de 2003, atendido que, a juicio del recurrente, dicho pronunciamiento impediría a las microempresas familiares iniciar sus actividades si no cuentan con la recepción definitiva del inmueble respectivo.

Sobre el particular, cumple con precisar que, si bien el aludido dictamen señalo que no procede el otorgamiento de patentes a aquellos microempresarios familiares cuyos inmuebles no cumplan con la recepción definitiva, ello debe entenderse referido a las patentes definitivas, que es respecto a las que trata el inciso segundo del artículo 26 del D.L. N° 3.063, de 1979, Ley de Rentas Municipales, sobre cuya base se emitió el dictamen recurrido.

Siendo así, es necesario destacar que la situación a la que alude el recurrente, relativa a la posibilidad de iniciar actividades sin contar con la recepción de obras, constituye una excepción a la regla general consignada en el pronunciamiento de que se trata, susceptible de ser enmarcada en el inciso tercero del referido artículo 26, sobre patentes provisionales, normativa que, acorde con el Dictamen N° 54.845, de 2003, resulta plenamente aplicable a los microempresarios familiares.

De esta forma, si bien los aludidos contribuyentes requieren cumplir con la exigen-

cia de la recepción del inmueble respectivo para el desarrollo de una actividad amparada por una patente comercial definitiva, nada impide que, de acuerdo a la normativa aludida, pueden ejercer su actividad, no obstante no cumplir con alguno de los requisitos legales que les sean exigibles –como es el caso de la recepción definitiva–, con una patente provisoria, en virtud de lo dispuesto en el mencionado artículo 26, inciso tercero, del D.L. N° 3.063, de 1979, debiendo cumplir dentro del plazo de un año con la exigencia de que se trate.

En este contexto, esta Contraloría debe precisar que el dictamen cuya reconsideración se solicita no impide –como señala el recurrente– que los microempresarios familiares inicien su actividad antes del otorgamiento de la respectiva patente definitiva, en la medida que se acojan a la excepción regulada en la norma antes citada.

En consecuencia, considerando que el planteamiento que sirve de base a la solicitud de reconsideración de la especie y cuya alteración se pretende –cual es que el microempresario familiar no podría sus actividades sin contar con la recepción definitiva del inmueble respectivo–, admite la excepción antes comentada, cumple esta Contraloría General con aclarar el pronunciamiento a que alude la presentación, en los términos anotados.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

1.158, 8.03.04.

Tributación de suma pagada según convenio colectivo que se indica.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta, artículos 42 N° 1 y 45 y 46.

1. Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, en la cual plantea que su cliente que indica (empresa minera) acordó y suscribió un Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de Trabajadores, con duración y vigencia de tres años.

Agrega a continuación que en el referido convenio, se pactó lo siguiente: "*gratificación especial convenida por única vez*": La empresa otorgará por única vez a cada trabajador una suma única y total a título de gratificación convencional, sin perjuicio de otras gratificaciones a que por ley o contractualmente tenga derecho el trabajador, las que serán compatibles con esta gratificación especial.

De esta cantidad, se deducirán los descuentos legales que correspondan. Este bono se pagará dentro de 5 días hábiles siguientes a la firma de este contrato".

Señala además, que la citada empresa dentro del plazo convenido, pagó la "gratificación especial" acordada y retuvo el impuesto Unico de Segunda Categoría, como una remuneración devengada y pagada en el mes de agosto de 2003.

Seguidamente expresa que el Sindicato ha manifestado a la empresa su disconformidad con el procedimiento, señalando que por tratarse de una remuneración de carácter extraordinario y una contraprestación única otorgada durante la vigencia del contrato colectivo, se devenga a lo largo de los tres años que durará el convenio colectivo.

Manifiesta al respecto, que los fundamentos de la empresa para retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría como si fuese una remuneración devengada y pagada en el mes de agosto de 2003, son los siguientes:

- El pago de la suma de \$ XXXX no está sujeto a condición alguna y el plazo de pago era de cinco días a contar de la fecha de suscripción del convenio colectivo;
- Las rentas del trabajo tributan sobre base percibida. En este caso, el pago se efectuó en el mes de agosto del 2003. Además, la renta se devengó al momento en que la empresa otorgó el derecho al cobro. Es decir, para cada trabajador nació un título o derecho, que constituye un crédito para su titular.
- El Sindicato ha invocado los artículos 45 y 46 de la Ley de la Renta

para argumentar que la renta en este caso se devenga durante el plazo de tres años de vigencia del convenio colectivo, tesis que la empresa no comparte. A juicio de la empresa, la suma de \$ XXXX ingresó al patrimonio de cada trabajador en el mes de agosto del 2003, por cuanto el pago no está sujeto a condición alguna. Por lo demás, los artículos 45 y 46 se refieren al caso de una renta devengada en un período anterior a su percepción y en este caso la renta se devengó y pagó en el mismo mes.

- El hecho de que este pago haya sido denominado "gratificación especial" es irrelevante en este caso, ya que el derecho a tal "gratificación especial" se devengó en el mes de agosto del 2003, con ocasión de la suscripción del convenio colectivo y se pagó en ese mismo mes. Por lo demás, en el texto de la cláusula se hace referencia a un "bono". En definitiva, las cosas son lo que son, independientemente de la denominación que las partes puedan darle. Aún, si fuere una gratificación, ella se devengó en un mes y se pagó en el mismo mes, por lo que no se da la situación de una remuneración pagada con retraso.
- Por lo demás, en el numeral 4° del Convenio Colectivo se pactó una gratificación voluntaria anual, que si corresponde a un beneficio que se devenga a lo largo de más de un período.

De acuerdo con lo manifestado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6° letra A N° 1 del Código Tributario y la Circular 71 de fecha 11 de octubre de 2000, y atendido que no existe hasta hoy un criterio definido sobre la materia objeto de la consulta, requiere confirmar que la retención de Impuesto Unico de Segunda Categoría efectuado por la empresa se

efectuó conforme con las normas tributarias vigentes.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Por otro lado, el inciso segundo del artículo 46 del señalado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencia o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en uni-

dades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo esta Dirección Nacional las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

3. Del examen de la cláusula del convenio suscrito, que transcribe en su presentación, y del que nace el pago de la remuneración a que se refiere su consulta, esta Dirección debe señalar, tal como Ud. indica, que el pago de la suma de \$ XXXX que en éste se establece no está sujeto a condición alguna. En efecto, de acuerdo al tenor de dicha cláusula del convenio, el derecho a percibir tal cantidad por parte de los trabajadores, nace por el solo hecho de la suscripción del convenio colectivo, independiente-

mente del período de duración del mismo.

De lo dicho se sigue que el monto estipulado en el convenio suscrito con fecha 2 de agosto de 2003, corresponde a una renta del trabajador devengada en dicho mes.

4. En consecuencia, devengándose tal remuneración en un solo período habitual de pago, y conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley de la Renta, para el cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría, dicha renta debe adicionarse a las remuneraciones normales del período en que se perciba o cancele, determinándose el referido tributo sobre el total de las rentas pagadas en el mes respectivo, siendo por consiguiente correcto el procedimiento de cálculo del impuesto seguido por el ocurrente.

1.797, de 19.04.04.

Entrega de colaciones y regalías a los trabajadores agrícolas.

Fuentes: Artículos 12, letra A), N° 3 y 23, N° 2, de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Artículos 87, 91, 95 del Código del Trabajo.

1. Mediante Fax del antecedente se ha solicitado a esta Dirección Nacional un pronunciamiento acerca del tratamiento tributario con respecto a la aplicación del Impuesto al Valor Agregado a la entrega de colaciones efectuadas a trabajadores agrícolas durante su jornada laboral, además de la alimentación normal.

Allí se expresa, que en labores de fiscalización se ha detectado la distribución de colaciones a los trabajadores agrícolas del sector, como complemento de la ali-

mentación normal; y que tales colaciones en algunas oportunidades son proporcionadas directamente por el concesionario de la empresa agrícola y en otras, son rebajadas y facturadas al contratista agrícola. Agrega que los costos de estas colaciones son tan altos, que sobrepasan en cada período el monto autorizado por la ley para la entrega de bienes, a título de regalías, por parte de los empleadores a sus trabajadores.

Señala que los contratistas agrícolas cargan estos montos a gastos generales, aun cuando no existiría la procedencia del uso crédito fiscal del IVA por la entrega de especies a título de regalía, y ade-

más, excediéndose del monto de 1 UTM autorizado por ley según lo establecido en el N° 3, letra A), del artículo 12 del D.L. N° 825, de 1974, exceso que debería ser gravado con IVA.

Se agrega que se estaría vulnerando lo establecido en el N° 2 del artículo 23 del D.L. N° 825, de 1974; al usar un crédito del IVA que no corresponde y que debería cargarse a los costos de operación al igual que los valores netos, directamente a los valores imponibles de cada trabajador, no recuperándolos como gastos; y que por otra parte, el artículo 8° letra d) grava los retiros de bienes corporales muebles efectuados por el dueño o los empleados de la empresa.

Finalmente allí se expresa, que acerca de esta materia se requiere la interpretación de este Servicio; y además conocer las instrucciones sobre el tratamiento de estas regalías, los documentos a emitir a los trabajadores receptores de las regalías, y su tratamiento contable.

2. El artículo 23 del D.L. N° 825, de 1974, establece que los contribuyentes afectos al pago del Impuesto al Valor Agregado, tendrán derecho a un crédito fiscal contra el débito fiscal determinado por el mismo período tributario, señalando en su numerando 1°.-, en lo pertinente, que "dicho crédito será equivalente al Impuesto al Valor Agregado recargado en las facturas que acrediten sus adquisiciones o la utilización de servicios, ... Por consiguiente, dará derecho a crédito el impuesto soportado o pagado en las operaciones...relacionadas con gastos de tipo general, que digan relación con el giro o actividad del contribuyente...".

El mismo texto legal establece en su numerando 2°.-, que "no procede el derecho a crédito fiscal por la importación o adquisición de bienes o la utilización de servicios que se afecten a hechos no gravados por esta ley o a operaciones

exentas o que no guarden relación directa con la actividad del vendedor".

El artículo 12, letra A) N° 3, del D.L. N° 825, de 1974, dispone que se encuentran exentas de IVA, las ventas y demás operaciones que recaigan sobre "las especies transferidas a título de regalía a los trabajadores por sus respectivos empleadores".

El Reglamento del D.L. N° 825, de 1974, establece en su artículo 23, en lo pertinente, que: "Se consideran razonables las transferencias de especies a título de regalías..., cuando cumplan con las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que consten en un contrato colectivo de trabajo, acta de avenimiento o que se fijen como comunes a todos los trabajadores de una empresa, y
 - 2) Que el valor de mercado de las especies entregadas a título de regalía no exceda de una unidad tributaria mensual por cada trabajador, en cada período tributario.
3. Como puede apreciarse, en general, las colaciones que sean transferidas a título de regalía a los trabajadores y que cumplan con los requisitos señalados precedentemente se encontrarán exentas del IVA y consecuentemente, el impuesto soportado en su adquisición no dará derecho a crédito fiscal. Si las transferencias de estas especies no cumplen con los requisitos señalados o si superan su monto, deberán ser gravadas con IVA como retiros y, por ende, se podrá ocupar el crédito fiscal soportado en su adquisición contra el impuesto generado en su transferencia, el cual, por su parte, no dará derecho a crédito fiscal al receptor del documento correspondiente.

Sin embargo, en el caso específico por Ud. consultado, cabe señalar que para una adecuada respuesta es necesario previamente conocer la naturaleza de los

contratos de trabajo, esto es si se trata de un contrato de trabajador agrícola o de otra especie, el vínculo o relación laboral que une al trabajador con el otorgante de los beneficios, la forma en que ellos se otorgan, los convenios pactados entre trabajador y empleador, la relación contractual entre los diversos contribuyentes que intervienen en estas operaciones, etc., antecedentes todos que son necesarios para poder establecer, en cada caso, la procedencia y tratamiento tributario de tales beneficios.

Lo anterior por cuanto la legislación laboral contempla normas especiales relativas a los contratos de trabajadores agrí-

colas (artículos 87 y siguientes del Código del Trabajo), estableciéndose al respecto que el valor de las regalías puede alcanzar hasta el 50% de la remuneración pactada (artículo 91), y en el caso de los trabajadores agrícolas de temporada, el empleador en ciertas situaciones debe proporcionarles la alimentación señalando la ley que tal obligación es de costo del empleador y que no será compensable en dinero ni constituirán parte de la remuneración (artículo 95), circunstancias en las que podría encontrarse el problema planteado, y que tienen indudablemente consecuencias tributarias que es necesario determinar con mayores antecedentes.

2.000, de 30.04.04.

Retención Impuesto Unico de Segunda Categoría en caso de chilenos que trabajan en Representaciones Diplomáticas Extranjeras, residentes en Chile.

Fuentes: Artículos 42 y 78 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Decreto Supremo N° 268, de Hacienda, de 1976, y Resolución ex. N° 6.509, de 1993.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita una orientación en cuanto al tema del pago del impuesto único a la renta de los trabajadores.

En relación con lo anterior expone el siguiente caso que afecta a una de sus funcionarias:

- Es funcionaria chilena en una misión diplomática, Embajada de Japón, cuya razón social aparece como Organismo Internacional.
- Mensualmente en su liquidación de sueldo aparece un descuento por concepto de impuesto a la renta.

- Sin embargo, este año al ingresar a través de Internet al SII, se dio cuenta que no aparece por parte de su empleador los impuestos pagados por concepto de las rentas percibidas mensualmente durante el año 2003, ni tampoco de años anteriores. Solamente aparece su situación financiera en cuanto a inversiones, lo que indica si debe hacer declaración anual o no. Pero no aparece como empleado de una empresa, por el que recibe una renta mensual por su trabajo y por el que cancela oportunamente sus impuestos. Su pregunta concreta apunta a que si por tratarse de una Misión Diplomática, a pesar de que paga todos los impuestos correspondientes, no tiene la obligación de declararlos al SII en forma individual por cada trabajador.

De acuerdo con lo antes expuesto consulta lo siguiente:

- a) ¿Cómo acredita que efectivamente ya pagó mensualmente el correspondiente impuesto a la renta por su trabajo?
 - b) ¿Por el hecho de ser una Misión Diplomática, tiene un tratamiento especial en cuanto a cómo debe declarar los impuestos por concepto de renta de sus trabajadores? ¿En forma colectiva o individual?; y
 - c) ¿Es necesario que cada trabajador solicite al empleador un certificado del pago de impuesto a la renta, cada vez que lo requiera? ¿Bajo qué circunstancias?
2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que la tributación que afecta a los empleados chilenos que trabajan en representaciones diplomáticas, consulares u oficiales de naciones extranjeras radicadas en Chile, está establecida en el Decreto Supremo de Hacienda N° 268, publicado en el Diario Oficial de 9 de abril de 1976, texto que establece que las referidas representaciones diplomáticas no están obligadas a efectuar retención de impuesto alguno por las rentas que paguen a los citados funcionarios, recayendo esta exigencia en ellos mismos, esto es, que el impuesto a la renta del artículo 42 de la Ley de la Renta que les afecte en su calidad de trabajadores dependientes o independientes, debe ser declarado y pagado directamente por tales personas, dentro de los 12 primeros días del mes siguiente al de percibir las rentas, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 78 de la ley del ramo.
3. En relación con la modalidad de tributación antes señalada, este Servicio ha impartido las instrucciones pertinentes mediante las Circulares N° 63, de 1976
- y 32 de 2000, instructivos que se encuentran publicados en el sitio Web de Internet de este Servicio, cuya dirección es: www.sii.cl, de los cuales se adjunta fotocopia para su conocimiento.
4. Como se puede apreciar de lo expuesto en su presentación no se ha procedido de acuerdo a lo dispuesto por el texto legal antes mencionado, situación que a futuro debe corregirse y ajustarse a lo que establece el cuerpo legal precitado.
5. Ahora bien, en relación con las consultas formuladas, se informa lo siguiente, respecto de las rentas pagadas durante el año 2003:
- a) En relación con la primera de ellas, se señala que la forma de acreditar que efectivamente la funcionaria chilena pagó mensualmente el impuesto a la renta por el desempeño de su trabajo, es mediante la emisión de un certificado por parte de la Embajada de Japón radicada en el país, que contenga los antecedentes que se indican en el modelo de certificado N° 6 contenido en la Resolución Ex. N° 6.509, de 1993, de este Servicio, publicada en Internet (www.sii.cl); siempre y cuando la entidad diplomática antes mencionada hubiere declarado y pagado mensualmente al Fisco el Impuesto Unico de Segunda Categoría retenido sobre los sueldos mediante el Formulario N° 29.
 - b) En cuanto a la segunda consulta, se expresa que las embajadas de países extranjeros radicadas en Chile, en relación con las rentas que paguen a los funcionarios chilenos que les presten servicios, deben someterse a las normas del Decreto Supremo N° 268, de 1976, mencionado anteriormente.
 - c) Respecto de la tercera consulta, y conforme a lo dispuesto por el cita-

do D.S. N° 268, de 1976, las representaciones diplomáticas no están obligadas a emitir un certificado a sus empleados, ya que no tienen la obligación de retener los impuestos a la renta. Ahora bien, como en el caso específico de la consulta la Embajada del Japón ha procedido a retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a las personas chilenas que le prestan servicios, en este caso sería procedente que los trabajadores soliciten un certificado a dichas entidades, en los términos indicados en la letra a) pre-

cedente, con el único fin de acreditar que han cumplido con sus obligaciones tributarias mediante la retención respectiva efectuada por la embajada en referencia.

6. Finalmente, cabe hacer presente que lo expuesto en el número anterior es sólo una alternativa para subsanar la situación de las rentas pagadas en el año 2003, debiendo a futuro, tal como se indica en el N° 4 precedente, en relación con la materia consultada, someterse a las normas del referido D.S. N° 268, de 1976.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Diputada Ximena Vidal: "Queremos que el trabajo decente sea parte de los derechos laborales de los trabajadores"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• La mediación laboral en la Dirección del Trabajo. Cinco constataciones desde la experiencia	7
CARTILLA	
• Mediación laboral y conciliación individual	16
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.953. Otorga bono extraordinario y beneficios previsionales a personas que señala, modificando el D.L. N° 869 de 1975 y la Ley N° 19.454	18
• Ley N° 19.956. Reajusta monto de ingreso mínimo mensual	22
• Decreto N° 128, de 2004, del M. de Educación. Aprueba reglamento para la aplicación de la bonificación por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.933	23
• Resolución exenta N° 4.550, de 2004, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Instruye sobre formas de acreditación de la calidad de trabajadores de los beneficiarios del Sistema de Capacitación en Empresas, afecto al artículo 36 de la Ley N° 19.518, a través de presentación de comprobantes del pago efectivo de cotizaciones previsionales al momento de realizar la liquidación de las acciones de capacitación comunicadas a partir del 1° de septiembre de 2004, con el objeto de acreditar dicha calidad y velar, además, por el adecuado cumplimiento del artículo 37 de la Ley N° 19.518, que obliga a las empresas a contribuir en el pago de los gastos de capacitación en los porcentajes señalados en dicha norma. Deja sin efecto, en lo pertinente, Ordinarios Circulares N° 32 y N° 42 del Jefe	

de Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	28
• Complementa publicación sobre el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia, efectuada en el Diario Oficial del 28 de mayo de 2004, para precisar el inicio de su vigencia internacional	31
DEL DIARIO OFICIAL	32
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Obligación de informar al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas. Sanción por incumplimiento. Convalidación del despido. Principio de la realidad	35
• Despido sin autorización de trabajador con fuero sindical. Responsabilidad del dueño de la obra y de empleador indirecto en despido nulo	40
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	51
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
2.461/112, 11.06.04.	
Se niega lugar a reconsideración del Ordinario N° 1.079/060, de 12.03.2004	52
2.510/113, 16.06.04.	
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.	
2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión del trabajo y causa directa de esa patología, para los efectos de exigir el beneficio previsional de salud establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883	53
2.511/114, 16.06.04.	
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de los	



servicios, de funcionario regido por la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.	
2) Corresponderá a la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo, calificar si la enfermedad del mismo funcionario es a consecuencia o con ocasión del trabajo y causa directa de esa patología, para que pueda exigir el beneficio de salud previsional establecido en el inciso primero del artículo 114 de la Ley N° 18.883	56
2.512/115, 16.06.04.	
No resulta jurídicamente procedente que don... preste servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos Línea N° 2 de Copiapó, atendida su calidad de director de dicha organización sindical	59
2.576/116, 21.06.04.	
La edad mínima de cinco años de edad de menores preescolares, que habilita a sus padres funcionarios de salud primaria municipal, para percibir el bono de escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.917, debe cumplirse dentro del período de vigencia de este cuerpo legal, en fecha que no exceda el 30 de junio de 2004	61
2.577/117, 21.06.04.	
Los trabajadores que se desempeñan para la Caja de Compensación Los Héroes, en conformidad a la cláusula sexta N° 5 del contrato colectivo suscrito el 19.12.2003 entre dicha entidad y el sindicato constituido en ella, deben pagar por el uso de las cabañas de los Parques de Recreación con que cuenta la Caja, la respectiva tarifa de temporada baja rebajada en un 50%	63
2.588/118, 23.06.04.	
1) A partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similares características, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder las 48 horas.	
2) La modificación introducida por la Ley N° 18.959 al artículo 5° del Decreto Ley N° 3.607, no altera ni afecta la distribución de las horas de trabajo de la jornada semanal del mismo personal.	
3) El personal de vigilancia de la empresa ..., y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo, acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo	66

2.602/119, 23.06.04.

- 1) Los trabajadores que actualmente laboran en la empresa Nacional de Minería ..., exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a exigir que esa empresa les conceda en forma retroactiva los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de dichos días.
- 2) Los dependientes de la misma empresa cuya relación laboral se encuentra extinguida a la fecha, tienen derecho a exigir el pago de los días de descanso en domingo que se les estuviere adeudando, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe y sin perjuicio de lo allí expresado 71

2.659/120, 29.06.04.

Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa... y el personal que desarrolla labores de digitación y digitalización en virtud del contrato SG-I 7/2001 celebrado entre dicha empleadora y... no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada 73

2.735/121, 5.07.04.

Las indemnizaciones especiales para el caso de renuncia de derechos y/o término de contrato pactadas en las cláusulas 5 y 6 del convenio colectivo celebrado el 14.10.2003 entre la empresa de Servicios Sanitarios de... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que complementa el contrato colectivo suscrito entre las mismas partes el 1º.10.2002, están afectas a la exención tributaria prevista en el inciso 1º del artículo 178 del Código del Trabajo siempre que exista continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos pero no necesariamente identidad de trabajadores entre el que otorga la indemnización por término de contrato y el instrumento colectivo que le antecede 76

2.736/122, 5.07.04.

La forma de distribución de la propina que aplicó el Hotel ...durante aproximadamente cinco años constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, no pudiendo, en consecuencia, ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador 78

2.737/123, 5.07.04.

Para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.933, no procede incluir en el concepto de remuneración bruta el bono de locomoción, que la Corporación Municipal de María Pinto paga mensualmente al profesional de la educación 80

2.748/124, 5.07.04.

El sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso una asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo 82

2.749/125, 5.07.04.

El personal de choferes dependientes de la empresa Transportes.... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado por Resoluciones exentas N°s. 753 y 851, de 9.08.94 y 30.08.95, respectivamente, de esta Dirección 84

3.118/126, 13.07.04.

No resulta procedente que el empleador rebaje el monto de las remuneraciones que percibe el personal remunerado mensualmente o por hora, en atención a la modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759, al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, que rebaja de 48 a 45 horas la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo y, que de conformidad al artículo 3° transitorio de la misma ley entra en vigencia a partir del 1° de enero de 2005 86

3.182/127, 14.07.04.

No se ajusta a derecho el proceso de calificación correspondiente al período septiembre 2002 - agosto 2003, realizado por la Corporación Municipal de Dalcahue, por las razones señaladas en el presente informe 87

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**1.- Orden de Servicio.****4, 9.07.04.**

Actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo 91

2.- Resolución.**680 (exenta), 15.07.04.**

Establece nueva denominación del Departamento Administrativo, su estructura y fija funciones de sus Unidades 111

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-38, 01.04.

Situación previsional del personal chileno contratado en el país para prestar servicios en el extranjero. Legislación aplicable 113

FIS-48, 01.04.

Informa acerca de la naturaleza jurídica de las cotizaciones previsionales 114

FIS-85, 01.04.

Informa sobre jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia sobre inembargabilidad de pensiones 115

FIS-109, 02.04.

Ratifica carácter imponible del complemento remuneración básica mínima nacional con cargo al incremento de la subvención estatal por concepto de zona, que se paga a los Profesionales de la Educación del Sector Municipal, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 de 1980 115

FIS-169, 02.04.

Para que un técnico extranjero solicite y obtenga la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, no es requisito que deba finiquitar su contrato de trabajo y regresar a su país de origen 117

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**2.133, 18.05.04.**

Subsidios por incapacidad laboral imparte instrucciones sobre cotizaciones para el Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728 durante los períodos de incapacidad laboral 119

2.136, 3.06.04.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2004 126

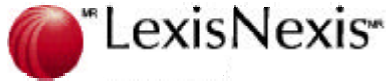
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes**603, 8.01.04.**

Municipalidades no pueden otorgar patentes de Microempresario Familiar a Personas Jurídicas 130

2.566, 19.01.04.

Cuando no se ha podido cumplir el número de horas de actividades programadas para la labor educativa, puede orde-

narse a los docentes recuperar ese tiempo durante los días sábado	131
3.158, 22.01.04.	
Médico de Gabinete Sicotécnico vinculado al Municipio a través de un Contrato de Trabajo celebrado conforme al Código del Trabajo y por nombramiento regido por Ley N° 15.076, que renunciara voluntariamente a su cargo, no tiene derecho a indemnización por años de servicio	133
3.179, 22.01.04.	
Procede que la autoridad determine que docente complete la jornada que se le ha asignado en días sábado, aunque el establecimiento funcione de lunes a viernes	134
4.941, 4.02.04.	
Se refiere a la firma electrónica, específicamente, al uso de ésta por los servicios de la Administración del Estado	135
4.981, 4.02.04.	
Imparte instrucciones sobre el descuento de remuneraciones a los profesionales de la Educación que adhieren a paralizaciones de actividades	137
8.257, 19.02.04.	
Permiso de 11 horas semanales que corresponden a Dirigente Gremial de Asociación de Funcionarios de Base, se acumula a aquel por 26 horas, también semanales, que tiene como dirigente de una Federación Regional	139
8.297, 19.02.04.	
Microempresarios familiares pueden iniciar una actividad amparada por una patente comercial definitiva aun cuando no cuenten con la recepción también definitiva del inmueble respectivo, sino que con una provisoria	140
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
1.158, 8.03.04.	
Tributación de suma pagada según convenio colectivo que se indica	141
1.797, de 19.04.04.	
Entrega de colaciones y regalías a los trabajadores agrícolas	143
2.000, de 30.04.04.	
Retención Impuesto Unico de Segunda Categoría en caso de chilenos que trabajan en Representaciones Diplomáticas Extranjeras, residentes en Chile	145



Año XVII • Nº 187
Agosto de 2004

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.lexisnexis.cl
cliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Diputada Ximena Vidal: "Queremos que el trabajo decente sea parte de los derechos laborales de los trabajadores".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La mediación laboral en la Dirección del Trabajo. Cinco consideraciones desde la experiencia.

CARTILLA

- Mediación laboral y conciliación individual.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.953. Otorga bono extraordinario y beneficios previsionales a personas que señala, modificando el D.L. Nº 869 de 1975 y la Ley Nº 19.454.
- Ley Nº 19.956. Reajusta monto de ingreso mínimo mensual.
- Decreto Nº 128, de 2004, de I.M. de Educación. Aprueba reglamento para la aplicación de la bonificación por retiro voluntario que establece la Ley Nº 19.933.
- Resolución exenta Nº 4.550, de 2004, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Instruye sobre formas de acreditación de la calidad de trabajadores de los beneficiarios del Sistema de Capacitación en Empresas, afecto al artículo 36 de la Ley Nº 19.518.
- Complementa publicación sobre el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia.

DELDIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Obligación de informar al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas. Sanción por incumplimiento. Convalidación del despido. Principio de la realidad.
- Despido sin autorización de trabajador con fuero sindical. Responsabilidad del dueño de la obra y de empleador indirecto en despido nulo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Alborno Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeira	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Julio Barraza Pérez	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	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

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Nazarala

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
Subjefe Departamento de
Recursos Humanos

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

Angela Hoces Sauvat

Periodista
Departamento de Recursos Humanos

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, la Diputada Ximena Vidal, Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, se refiere al proyecto de ley que sanciona el acoso laboral, y a la reforma que busca modernizar la justicia laboral con la implementación de principios jurídicos como la oralidad de los juicios, la concentración, el impulso procesal de oficio, y la celeridad y gratuidad, entre otros.

A partir de la experiencia de los nuevos procedimientos implementados por los Centros de Conciliación y Mediación, el artículo de la abogada Viviana Pérez Ortiz, analiza la mediación laboral como una herramienta que aborda el conflicto laboral de manera no impositiva ni fiscalizadora, a través de cinco ideas genéricas que fundamentan su reflexión para observar los efectos que tiene la mediación y los buenos oficios en nuestra institucionalidad laboral.

La cartilla del mes, informa sobre los mecanismos de solución alternativa de conflictos y autorregulación laboral que ha implementado la Dirección del Trabajo, a través de la instalación de los nuevos Centros de Mediación para Conflictos Laborales Colectivos y Conciliación Individual.

En la sección de Jurisprudencia Judicial se incluye un fallo sobre la obligación de informar al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones previsionales de vejezas, la sanción por incumplimiento, y la convalidación del despido. Una segunda sentencia se refiere al despido sin autorización de trabajador con fuero sindical, y a la responsabilidad del dueño de la obra y de empleador indirecto en despido nulo.

Por último, en la sección Normas legales, destacamos, entre otros, la publicación de la Ley N° 19.956 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, y el decreto que aprueba el reglamento para la aplicación de la bonificación por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.933.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

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 ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

