



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2002



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ahorro voluntario: Nueva fórmula para el viejo anhelo de incrementar la pensión futura

- **El Ahorro Previsional Voluntario, por sobre el 10 por ciento de la cotización obligatoria, podrá ser efectuado por trabajadores dependientes, independientes y cotizantes del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).**

El 1° de marzo comenzó a operar el sistema de Ahorro Previsional Voluntario que amplía el campo de los organismos que administran dichos fondos y que además, flexibiliza las disposiciones para que las personas que así lo deseen puedan incrementar sus futuras pensiones. El Ahorro Previsional Voluntario por sobre el 10 por ciento de la cotización obligatoria, lo podrán efectuar trabajadores dependientes, independientes y cotizantes del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).

Para saber en que consiste el Ahorro Voluntario, el *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* conversó con el Superintendente de A.F.P., Alejandro Ferreiro.

¿En qué consiste básicamente la entrada en vigor de la norma que flexibiliza el ahorro voluntario?

La Ley sobre Ahorro Previsional Voluntario (A.P.V.), impulsa un mecanismo de ahorro con incentivos tributarios que permite incrementar los fondos para una futura pensión o que el total o parte de este ahorro, pueda ser retirado por los trabajadores incluso antes de pensionarse, pagando los impuestos correspondientes.

¿Cuáles son las ventajas que traerá esta nueva norma?

Una mayor capitalización, por lo tanto, una mayor pensión futura. Asimismo, la posibilidad de retirar anticipadamente los depósitos de A.P.V. permite responder a casos de cesantías o

necesidades urgentes de recursos. Por otro lado, la amplia difusión de la nueva ley, sus beneficios y alternativas, ayuda a fortalecer la cultura del ahorro y la previsión, lo que es bueno para el país y los jubilados del futuro.



“El ahorro previsional voluntario se podrá realizar en Administradoras de Fondos Mutuos, Administradoras de Fondos de Inversión, Compañías de Seguro de Vida, Bancos e Instituciones Financieras, Administradoras de Fondos para la Vivienda y Fondos de Pensiones, mientras que la cotización voluntaria se hará sólo en las A.F.P.”.

¿Cuál es el tope de las cotizaciones o el monto máximo para efectos tributarios que pueden realizar las personas?

El monto máximo exento de impuesto del ahorro voluntario que podrán realizar los trabajadores bajo este esquema, es 50 U.F. mensuales. No obstante, los retiros que el trabajador efectúe antes de pensionarse estarán afectos a un impuesto especial y serán considerados renta, en el año en que se realicen.

¿Quiénes podrán ahorrar con el sistema?

Todos los trabajadores afiliados al sistema de A.F.P., imponentes del I.N.P. e independientes que voluntariamente deseen incorporarse a este beneficio para mejorar sus pensiones futuras o para ahorrar. Agregándose la posibilidad de que los trabajadores independientes, puedan efectuar ahorro previsional voluntario, acogiéndose a la exención tributaria, en la medida que se encuentren efectuando cotizaciones previsionales.

En tanto, los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, podrán efectuar directamente los depósitos en las Administradoras de Fondos de Pensiones o en las Instituciones Autorizadas; lo anterior no alterará las normas que regulan el régimen previsional al que pertenece el imponente.

¿En qué lugar se realizarán los depósitos?

El Ahorro Previsional Voluntario se podrá realizar en las Administradoras de Fondos Mutuos, Administradoras de Fondos de Inversión, Compañías de Seguros de Vida, Bancos e Instituciones Financieras, Administradoras de Fondos para la Vivienda y Fondos de Pensiones. La cotización voluntaria en cambio, sólo se realizará en las A.F.P.

¿Cómo se llevará a cabo?

El interesado debe dirigirse directamente a la institución en la que quiera efectuar su Ahorro Previsional Voluntario. Si opta por el descuento mensual, evitando con ello la reliquidación de impuestos en la Operación Renta del año siguiente, tendrá que representarlo al empleador. De lo contrario, realizará por sí mismo los depósitos en las Instituciones Autorizadas.

¿Cuál es el tope que puede rebajarse de la base imponible para las cotizaciones independientes?

Los contribuyentes de segunda categoría que efectúen ahorros previsionales voluntarios o cotizaciones voluntarias, podrán rebajar de la base imponible el monto de tales ahorros y cotizaciones con un tope mensual de 50 U.F. Tendrán la posibilidad de reliquidar el impuesto único rebajando de la base imponible el monto del ahorro voluntario que hubiese efectuado directamente, hasta un monto total máximo de 600 U.F. anuales.

¿Cuáles son las diferencias con el antiguo sistema?



“Esperamos, en primer lugar, que los beneficios y alternativas que se ofrecen estimulen un mayor ahorro para la vejez y, con ello, una mejoría importante de las pensiones futuras”.

Hasta el 28 de febrero de 2002, los afiliados podían depositar mensualmente en su cuenta de capitalización individual como cotización voluntaria hasta 48 U.F., suma que se restaba de la base imponible del Impuesto a la Renta. Paralelamente, los trabajadores podían convenir con su empleador el depósito de ciertas sumas de dinero sin límite, las que podían ser enteradas en la A.F.P. de una vez o en parcialidades, estos dineros no constituían renta y se denominaban depósitos convenidos.

Las cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos, no podían ser retirados por los trabajadores durante su vida activa y sólo era posible disponer de ellos al pensionarse, pudiendo destinarse a incrementar la pensión o a adelantar la edad de jubilación por vejez. Además, las cotizaciones voluntarias podían formar parte del excedente de libre disposición.

Estos dos tipos de ahorro previsional voluntario, sólo se podían invertir en los Fondos de Pensiones administrados por las A.F.P.

¿Cuáles son las expectativas que se tienen de este nuevo sistema?

Se espera que los beneficios y alternativas que se ofrecen estimulen un mayor ahorro para la vejez y, con ello, una mejoría importante de las pensiones futuras. Además, la competencia que existe por la administración del A.P.V. debiera traducirse en productos de ahorro novedosos, eficientes y ajustados a las diversas necesidades de las personas. Finalmente, creemos que la gran difusión de información observada en estos días sobre el ahorro previsional voluntario, debiera contribuir a fortalecer la cultura de responsabilidad y ahorro, de la que depende fundamentalmente el monto de la pensión futura en nuestro sistema previsional.

LA NUEVA REGULACION DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA EN CHILE

José Luis Ugarte (*)

I. Introducción: superando la hora extraordinaria estructural

Una de las modificaciones más problemáticas de que fue objeto el Código del Trabajo en la reforma laboral de la Ley N° 19.759, del 5.10.2001, correspondió al tema de la nueva regulación de las horas extraordinarias, que por decirlo de algún modo, fueron objeto de un verdadero cambio de giro en torno a la forma en que venían funcionando.

Al ya consabido hecho de que Chile se encuentra a la cabeza de los países en materia de extensión de jornada de trabajo en el mundo, se agregó el creciente proceso de "ordinarización" de la jornada extraordinaria, lo que llevaba el simple y extendido fenómeno que los trabajadores y empleadores pactaban en los contratos de trabajo de antemano y sin más limitación que las dos horas señaladas en la ley, jornadas de tipo extraordinario pero con carácter permanente, lo que a todas luces desnaturalizaba el carácter excepcional de este tipo de jornadas, cuestión fuertemente arraigada en nuestra cultura laboral por responder a intereses cruzados del empleador (de tener más jornada de trabajo), y del trabajador (de recibir remuneraciones extras a mayor valor).

De ahí que el sentido de la reforma laboral haya sido cambiar dicha realidad de horas extraordinarias estructurales, devolviendo su carácter excepcional a la jornada extraordinaria, y de paso poner más a tono nuestra legislación interna al Convenio N° 30 de la OIT sobre horas de trabajo, que exige, en su

artículo 7°, un límite diario y anual para las horas extraordinarias.

Se mantiene eso sí una deuda con dicho Convenio: a diferencia de buena parte de los países del mundo⁽¹⁾, Chile no tiene un límite anual de jornada extraordinaria de trabajo, cuestión que incluida en la discusión de la reforma laboral no logró el acuerdo necesario para su incorporación.

II. Jornada ordinaria y extraordinaria

La jornada extraordinaria tiene una expresa definición legal: la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor (artículo 30 del Código del Trabajo).

De este concepto se desprende que en principio es jornada de este tipo la que excede las 48 horas de trabajo dentro de una semana, o si las partes han acordado menos de dicho límite, la que excede el contractualmente suscrito. De este modo, en Chile, las jornadas parciales, esto es, las de menos de 48 horas semanales, son plenamente compatibles con el trabajo extraordinario, rigiendo en dicho caso las mismas reglas legales que para las horas extraordinarias en jornada completa.

¿Y qué ocurre con la nueva jornada parcial regulada por los artículos 40 y siguientes

(1) El máximo anual de jornada extraordinaria en los países es algo variado: así se puede destacar desde Alemania con un máximo de 540 horas extraordinarias al año, pasando por Irlanda con 300, hasta llegar a España con sólo 80.

(*) Abogado, Universidad de Chile.

del Código del Trabajo, esto es aquella de 32 o menos horas semanales de trabajo?

La respuesta ha sido dada por la nueva normativa del tema, agregada por la reforma laboral, señalando el artículo 40 bis A, que en caso de tener pactada 32 o menos horas semanales de trabajo, se pueden convenir horas extraordinarias, con los mismos límites y reglas que el resto de los trabajadores.

Ahora, el recurso a tiempo de trabajo, más allá de la jornada ordinaria de trabajo, puede producirse en tres situaciones distintas:

A. JORNADA EXTRAORDINARIA PACTADA

Requiere por disposición categórica de la ley la existencia de un pacto, y sólo para responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa, no pudiendo exceder el límite diario de 2 horas.

1. El pacto de horas extraordinarias

La exigencia del pacto tiene por objeto asegurar el consentimiento del trabajador, y exige la formalidad de ser escrito, y después de la reforma, dicho pacto ha sido expresamente limitado en cuanto a su duración: nunca podrá exceder de tres meses de vigencia.

Se acaba así con los ya habituales pactos estructurales de horas extraordinarias que incorporados a los contratos individuales de trabajo, eran permitidos por la antigua legislación, y se camina, al menos en la intención del legislador, hacia pactos coyunturales de horas extraordinarias, celebrados de modo transitorio por las partes ante una situación o necesidad temporal.

Y si bien es posible sostener que el pacto puede ser renovado sin limitación, cabe señalar que eso no es del todo exacto: la duración máxima de la transitoriedad viene fijada por la propia ley que señala

expresamente que los pactos que habilitan para el trabajo en horas extraordinarias deberán tener “una **vigencia transitoria** no superior a tres meses”, pudiendo renovarse, en ese esquema, sólo para el caso que, por mantenerse la necesidad temporal que dio origen al pacto primitivo, la empresa requiriera de un plazo mayor del señalado.

Ahora, cabe preguntarse: ¿es posible suscribir un acuerdo donde el trabajador se comprometa a trabajar horas extraordinarias cuando se presenten ciertas necesidades temporales especificadas por las partes en el señalado pacto, sin que se señale el día exacto de las mismas?

Si bien en principio podría sostenerse que las partes cada vez que vayan a convenir horas extraordinarias deberían suscribir un pacto, la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 332/23, del 30.01.2002, ha señalado una interpretación distinta, que de algún modo, no rigidiza en exceso esta materia, autorizando lo que podríamos denominar “pacto abierto causado” de horas extraordinarias.

“no existiría impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones, cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que restare, en el evento de que durante el transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

En otros términos, podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo a solicitud del empleador, cuando concurran las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en

el respectivo documento por un período no superior a tres meses”.

2. Las necesidades temporales de la empresa

La ley ha sometido el trabajo en horas extraordinarias a la existencia de necesidades temporales de la empresa, con el objetivo expreso de que dicha jornada no importe una forma permanente de prestación de servicios por parte de un trabajador, perdiendo su naturaleza de extraordinaria.

¿Cuándo existen necesidades temporales en una empresa?

Es difícil responder con exactitud y, en general, como respuesta nos encontraremos con fórmulas que busquen precisar dicho concepto pero que necesariamente seguirán siendo abiertas. Lo que parece claro es, por vía negativa, lo que no debe considerarse “necesidades temporales”, como son, aunque resulte obvio, todas aquellas situaciones permanentes de las empresas, según cual sea el proceso productivo de que se trate. En ese sentido, la determinación definitiva deberá efectuarse caso a caso por los organismos de aplicación del derecho laboral, tanto administrativos como judiciales.

Precisamente, en un intento de dar contenido a la expresión “necesidades temporales”, la Dirección del Trabajo ha señalado, en el dictamen arriba citado, que corresponde a “todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado”.

3. El límite diario de horas extraordinarias

Si bien la reforma laboral no ha modificado el límite de dos horas diarias establecido por el artículo 31 del Código del Trabajo, ha generado un nuevo escenario

legal, donde la finalidad expresa de la nueva normativa es devolver a este tipo de jornada el carácter excepcional, poniendo en cuestión algunas directrices interpretativas que la autoridad administrativa había sostenido en la materia.

Precisamente uno de dichos puntos de interpretación conflictivos, decía relación con el criterio de la Administración del Trabajo hasta antes de la reforma laboral, contenido, entre otros en Dictamen N° 4.550/992, de 1998, que permitía a los trabajadores con jornadas ordinarias distribuidas en 5 días a la semana, efectuar una especie de acumulación del máximo de 2 horas diarias, sumándolos para trabajar el sexto día jornada extraordinaria hasta por un máximo de 10 horas.

Dicha interpretación, ha sido recientemente revocada por la Dirección del Trabajo, en el citado Dictamen N° 3.32/23 del 2001, señalando expresamente que:

“El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo reconsiderarse en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4.550/292, de 1°.09.98”.

4. Las necesidades temporales en contratos de trabajo de temporada

En el caso de relaciones laborales de temporada, el solo hecho de que el trabajo sea por un período o temporada determinada, no importa la existencia de necesidades temporales de las que el artículo 32 del Código exige para la jornada extraordinaria, ya que en dichos casos, precisamente, el trabajo transitorio que realizan los trabajadores de este tipo no deriva de una situación extraordinaria, sino que corresponderá a una circunstancia permanente para este tipo de acti-

vidad empresarial como es la cosecha o la siembra.

Así, lo ha concluido la Dirección del Trabajo, que en el citado dictamen ha declarado que:

“La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto”.

B. LA JORNADA EXTRAORDINARIA NO PACTADA

La ley dice que se considerarán horas extraordinarias, aunque no lo sean en estricto rigor, las que, sin mediar pacto, se trabajen en exceso de la ordinaria. Dicha situación, la de trabajar extraordinariamente sin pacto, constituye una infracción expresa al requisito de la ley laboral que señala que “sólo” se podrán trabajar horas extras con el pacto respectivo, siendo una norma que evidentemente busca proteger el derecho a remuneración especial del trabajador, y no autorizar una modalidad distinta de la señalada en el inciso primero del artículo 32.

Tal como lo ha entendido la doctrina nacional “la escritura del pacto es deber del empleador”⁽²⁾, entonces, la falta del mismo, constituye una infracción que sólo para efectos de resguardar el derecho a ser remunerado de manera aumentada, ha tenido que ser previsto por el legislador.

Así, por lo demás, lo ha señalado el citado dictamen, señalando que:

(2) Machiavello, G. *Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Chile, p. 314.

“El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes”.

C. LA JORNADA DEL ARTICULO 29

Por último, el artículo 29 del Código del Trabajo señala que:

“Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias”.

En rigor, esta norma no se trata del tipo de jornada extraordinaria, sino de la extensión, sin límite fijo, de la jornada ordinaria, por razones taxativas previstas por la ley y sólo cuando sea indispensable “para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones”.

En este último caso, es necesario señalar que se trata de situaciones excepcionales que deben cuadrar dentro de los supuestos previstos por la norma, ya que la ley admite la extensión unilateral, sin acuerdo del trabajador, y sin sujeción a un límite máximo, de la jornada ordinaria.

Quizás por ese carácter excepcional es que la Dirección del Trabajo, en el ya citado dictamen, ha entendido necesario efectuar una suerte de

“ejemplificación” de los posibles casos en que un empleador puede entender encontrarse en la excepcional situación del artículo 29:

“En relación con la última norma en comentario, y a vía ejemplar, cabe manifestar que encuadrarían dentro de las situaciones allí señaladas, el incendio de una empresa o de alguna de sus dependencias que implique la necesidad de que todos

o algunos de sus dependientes continúen a disposición del empleador más allá del horario convenido, la reparación de un dique o embalse con el objeto impedir accidentes y los arreglos o reparaciones de emergencia, vale decir, que no puedan posponerse, que deban realizarse en maquinarias o instalaciones de la empresa, respectivamente”.

EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA

I. INTRODUCCION

La negociación colectiva en nuestro país constituye un derecho garantizado por la Constitución Política de la República.

Es así como nuestro texto Constitucional, en forma expresa, en el artículo 19 N° 16, inciso 4°, consagra que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, consignando que las excepciones a este derecho sólo pueden ser establecidas por ley, la cual, al mismo tiempo, deberá señalar las modalidades y procedimientos de este proceso, a objeto de lograr con él una solución pacífica y justa.

Pero nuestra Carta Fundamental no sólo se limita a garantizar este derecho sino que, también, asegura que únicamente por ley podrá establecerse los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, como asimismo, los procedimientos para determinar las empresas cuyos trabajadores no podrán hacer uso de la instancia de la huelga.

Como es dable apreciar, nuestra Constitución ha entregado la regulación del procedimiento de la negociación colectiva a normas que revistan el carácter de una ley.

En cumplimiento de este mandato constitucional el legislador, en el año 1979, dictó dos cuerpos fundamentales en relación con esta materia, a saber:

- El D.L. N° 2.758, publicado en el Diario Oficial del 6 de julio de 1979, que estableció en forma exhaustiva las normas que regulan el proceso de negociación colectiva contemplándose, en dicho texto legal, dónde puede tener lugar este proceso; las

materias que pueden ser objeto de negociación; los derechos y obligaciones de las partes involucradas; la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo; las instancias o mecanismos de que pueden hacer uso tanto el empleador como los trabajadores, etc.

- El D.L. N° 2.977, publicado en el Diario Oficial del 10 de diciembre de 1979, que contenía preceptos complementarios al D.L. N° 2.758, de 1979, en lo relativo a la organización y funcionamiento del cuerpo arbitral, incluyendo preceptos relativos a quienes conforman dicho cuerpo arbitral; su composición; la forma cómo los árbitros cesan en sus cargos; el procedimiento a que deben sujetarse sus resoluciones; los recursos que pueden interponerse en contra de éstas, etc.

Los cuerpos legales antes mencionados fueron derogados expresamente por el artículo segundo de la Ley N° 18.620, de 1987, sin perjuicio de que las normas que en los mismos se contenían se encuentran reproducidas en el Libro IV "De la Negociación Colectiva" del Código del Trabajo.

Ahora bien, precisado lo anterior y teniendo presente que el Libro IV del Código del Trabajo constituye el cuerpo fundamental que regula el proceso de negociación colectiva, nos abocaremos a analizar en forma breve diversos aspectos que dicen relación con este procedimiento.

II. DONDE ESTA RADICADA LA NEGOCIACION COLECTIVA

Al respecto cabe señalar, en primer término, que la negociación colectiva, definida en el artículo 303 como aquel procedimiento a través del cual

uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, podrá tener lugar en las empresas del sector privado, acorde con lo previsto en el inciso 1° del artículo 304 del Código del Trabajo.

Asimismo, dicho proceso puede llevarse a cabo en las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación, según lo señalado en el precepto antes indicado.

Precisado lo anterior, cabe señalar que las empresas o servicios en que no puede existir negociación colectiva, conforme se desprende de los incisos 2° y 3° del artículo 304, en análisis, son los siguientes:

- 1) Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio;
- 2) Empresas del Estado en que leyes especiales la prohiban, y
- 3) Empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

III. EMPRESAS EN QUE PUDIENDO EXISTIR NEGOCIACION COLECTIVA NO SE UTILIZA, POR EXCEPCION, EL MECANISMO DE LA HUELGA Y DEL LOCK-OUT

En determinadas empresas, no obstante poder llevarse a cabo un proceso de negociación, por expresa disposición del legislador, contenida en el artículo 384 del Código del Trabajo, los trabajadores involucrados en dicho proceso no pueden utilizar la instancia de la huelga y el empleador la del lock-out. Estas empresas son las siguientes:

- 1.- Las empresas que atiendan servicios de utilidad pública, y
- 2.- Aquéllas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Al respecto, preciso es destacar que para que se produzca el efecto señalado, no basta que las empresas se encuentren en alguna de las situaciones anteriores sino que se requiere una calificación expresa que debe contenerse en una resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía Fomento y Reconstrucción, la cual debe dictarse dentro del mes de julio de cada año. La resolución vigente para el período 2001-2002, es la N° 1.652, publicada en el Diario Oficial de 30 de julio del 2001.

Dado que en estas empresas no puede utilizarse, como ya se dijera, el mecanismo de la huelga, el legislador ha previsto, para el evento de que no se logre un acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación, la instancia del arbitraje obligatorio, en los términos establecidos en el Título V del Libro IV del Código del Trabajo, artículo 355 a 368.

IV. TRABAJADORES QUE NO PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

La regla general sobre la materia es que todos los trabajadores de las empresas o instituciones en que puede haber negociación colectiva, están habilitados para ser parte en los respectivos procesos. Sólo se exceptúan los dependientes que taxativamente enumera el artículo 305 del Código del Trabajo. Ellos son:

- 1.- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

- 2.- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración;
- 3.- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
- 4.- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejercen dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

En relación con la enumeración antes señalada, cabe manifestar que para que alguno de los trabajadores señalados en los números 2), 3) y 4) precedentes no pueda negociar colectivamente, debe dejarse constancia escrita de ello en el contrato de trabajo, y a falta de esta estipulación, se entiende que el trabajador está habilitado para hacerlo.

En todo caso, cualquier trabajador de la empresa, dentro del plazo de seis meses, contado desde la suscripción del contrato o de su modificación, puede reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un dependiente de las calidades antes mencionadas, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica.

De la resolución dictada por la Inspección del Trabajo puede recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días, contados desde su modificación. El Tribunal debe resolver en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

V. SISTEMAS QUE CONTEMPLA EL LIBRO IV DEL CODIGO DEL TRABAJO PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

- 1) **Reglado:** que corresponde a aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el citado Libro IV del Código del Trabajo, esto es, los artículos 303 y si-

guientes y que da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal, incluidos, por regla general, la huelga y el lock-out y resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.

- 2) **No reglado:** consiste en aquella negociación directa que se celebra entre el empleador y una o más organizaciones sindicales. La Ley N° 19.759 introdujo esta importante modificación al establecer como titular único de este tipo de negociación a una o más organizaciones sindicales. El texto anterior, permitía que fueran titulares de esta forma grupos de trabajadores unidos al solo efecto. Este sistema se encuentra regulado en los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo.

- 3) **Semirreglado:** La reciente reforma laboral (Ley N° 19.759) incorpora en los artículos 314 bis, A, B y C, un nuevo sistema que constituye la negociación semirreglada. Los titulares de esta forma deben ser grupos de trabajadores que se reúnan para el solo efecto de negociar. El número de trabajadores que conformen estos grupos no puede ser inferior a ocho, los que serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo. El empleador se encuentra obligado a otorgar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del término de 15 días. La aprobación de la propuesta final de la empresa se prestará por los trabajadores involucrados en una votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

Si no se observan estas normas mínimas de procedimiento, el efecto que producirá ese instrumento será el de un contrato individual de trabajo y no el de un convenio colectivo.

VI. INICIACION DE UN PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA REGLADO Y SUS EFECTOS

1. Oportunidad.

De conformidad con el artículo 303 del Código del Trabajo, la negociación colectiva se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo al empleador por parte del sindicato o de los sindicatos de empresa, o uno o más grupos de trabajadores, o unos y otros, según sea el caso, que reúnan los quórum que dicho precepto señala.

Dicha presentación, de acuerdo al artículo 317, puede realizarse por los trabajadores en cualquier momento en aquellas empresas en que no exista un contrato colectivo vigente, salvo que en uno o más períodos que, cubriendo un plazo máximo de 60 días en el año calendario, el empleador los haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

En cambio, en aquellas empresas en que existiere un contrato colectivo vigente, la presentación de dicho proyecto debe efectuarse dentro de los plazos que se señalan en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, no antes de 45 días ni después de los 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

2. Efectos de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

La presentación del proyecto de contrato colectivo produce los siguientes efectos principales:

- a) Los trabajadores involucrados en la negociación gozan del fuero laboral previsto en el artículo 174 del Código del Trabajo, es decir, el empleador no puede poner término a sus contratos sino con previa autorización judicial, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto hasta 30 días después de la suscripción del contrato colectivo o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral, de acuerdo a lo consignado

en el artículo 309 del mismo cuerpo legal.

Dicho fuero se extiende por 30 días adicionales, contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical, según lo establecido en el inciso primero del artículo 310.

- b) El empleador está obligado a dar respuesta, por escrito, al sindicato o grupo dentro de los plazos previstos en el inciso 2° del artículo 329 del Código del Trabajo, que la reciente reforma ha ampliado de 10 a 15 días, en forma de un proyecto de contrato colectivo que debe contener todas las cláusulas de su proposición, debiendo, al mismo tiempo, pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, y acompañar los antecedentes necesarios para justificar las condiciones económicas y demás pertinentes que invoque.

Si el empleador no diere respuesta al proyecto presentado en el plazo que al efecto le otorga la ley –dada la importancia que el legislador otorga a la negociación colectiva– se establece que éste debe ser sancionado con una multa a beneficio fiscal, y de persistir en su negativa pasados que sean 20 días contados desde la presentación del proyecto, se pena la negligencia del empleador presumiéndose que ha aceptado en su totalidad el proyecto presentado por los trabajadores, pasando este último documento a constituir el contrato colectivo que registrará en la empresa.

VII. FORMAS DE TERMINACION DEL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA

- Por la suscripción de un contrato colectivo;

- Por estar ejecutoriada la sentencia arbitral;
- Por reintegro individual de los trabajadores, y
- Por acuerdo de las partes de no perseverar en el proceso.

1. Por la suscripción de un contrato colectivo.

En primer lugar el proceso de negociación colectiva finaliza, por regla general, con la suscripción de un contrato colectivo, la que puede lograrse a través de dos formas:

1.1. Por mutuo acuerdo de las partes, y

1.2. Por disposición expresa de la ley, lo que se produce en los siguientes casos.

- a) Cuando el empleador no ha dado respuesta al proyecto presentado por los trabajadores dentro del plazo de 20 días, contados desde su presentación, salvo prórroga acordada por las partes, entendiéndose en tal evento que ha aceptado dicho proyecto, constituyendo éste el contrato colectivo que regirá las relaciones de los contratantes, según lo consignado en el inciso final del artículo 322;
- b) Cuando los trabajadores hacen uso de la facultad establecida en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, conforme a la cual pueden exigir en cualquier momento de la negociación la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, salvo las relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios en dinero, previéndose, expresamente, que la suscripción del contrato colectivo se efectuó en la fecha en que la comisión negociadora comunicó por escrito su decisión al empleador;

- c) Cuando los trabajadores no efectúan la votación de la huelga dentro de los plazos previstos en la letra b) del artículo 370, evento en el cual se entiende que han aceptado la última oferta del empleador, la que constituirá el contrato colectivo celebrado por las partes. Lo anterior, salvo que los trabajadores hagan uso del derecho que les confiere el inciso 2° del artículo 369 dentro del plazo de cinco días, contado desde el último día en que debió procederse a la votación de huelga, acorde con lo previsto en el inciso 3° del mencionado artículo 370;
- d) Cuando los trabajadores, habiendo votado la huelga, no obtuvieron el quórum exigido por la ley para entender que la han acordado, constituyendo, en este caso, contrato colectivo la última oferta del empleador. Ello, a menos que se acojan a la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 dentro del plazo de tres días, contado desde el día en que se efectuó la votación, según se prevé en el artículo 373 del Código del Trabajo, y
- e) Por último, cuando los trabajadores que acordaron la huelga no la hacen efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, entendiéndose en este caso, que la última oferta del empleador ha sido aceptada; de manera que dicha disposición revestirá el carácter de un contrato colectivo, salvo, por último, que los involucrados en el proceso decidan exigir al empleador lo previsto en el artículo 369, inciso 2° del Código del Trabajo dentro del plazo de cinco días, contado desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.

Las diversas formas de terminación del proceso de una negociación colectiva a que alude la enumeración precedente dan lugar a los denominados “contratos colectivos forzados”, puesto que la ley impone, ya sea a los

trabajadores o al empleador, un determinado instrumento colectivo, sin que su celebración se haya logrado por acuerdo de voluntad de las partes contratantes.

2. Por sentencia arbitral ejecutoriada.

Otra forma de terminar un proceso de negociación colectiva la constituye el fallo arbitral ejecutoriada, en el caso de negociaciones sometidas a arbitraje como sistema de solución.

Al respecto, cabe manifestar que el proceso concluye cuando el fallo se encuentra firme porque no debe olvidarse que en los casos de arbitraje obligatorio procede el recurso de apelación en contra del laudo de primera instancia, conforme lo preceptúa el artículo 364 del Código del Trabajo, el cual debe interponerse en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del fallo.

3. Por reintegro individual de los trabajadores.

3.1. Se entiende que el proceso de negociación colectiva termina una vez que los trabajadores optan por reintegrarse individualmente a sus labores transcurridos 15 días de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada por el empleador 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 I.P.C. determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) 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, y
- b. Una reajustabilidad mínima anual según la variación del I.P.C. para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

3.2. Otra forma de terminar el proceso es a través del reintegro de los trabajadores a los 30 días de haberse hecho efectiva la huelga, si la última oferta no tiene las características señaladas precedentemente.

3.3. Si la oferta del empleador fuese hecha después del primer día de iniciada la huelga, los trabajadores podrán reintegrarse, a partir del decimoquinto día de materializada la oferta del empleador o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

4. Por acuerdo de las partes en no perseverar en la negociación.

Un proceso de negociación colectiva puede entenderse terminado por el acuerdo expreso de ambas partes en el sentido de no perseverar en dicho proceso.

Si bien es cierto que esta forma de terminación no aparece contemplada expresamente en el ordenamiento jurídico vigente, no lo es menos que no existe inconveniente legal alguno para que las partes involucradas en una negociación colectiva, de común acuerdo, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, se desistan de continuar con el conjunto de actuaciones que conforman dicho proceso, poniéndole término.

VIII. NUEVOS DICTAMENES SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL

1. Ord. N° 4.962/0231 de 27 de diciembre de 2001:

Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo superior de duración al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una duración superior a 4 años contados a partir de dicha fecha.

2. Ord. N° 91/01:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 bis del Código del Trabajo, la solicitud de interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de los integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

3. Ord. N° 124/2 de 11 de enero de 2002:

Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de la que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el 75% por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

4. Ord. N° 0261/20 de 24 de enero de 2002:

El bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo,

constituye remuneración. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca del carácter tributable de dicho bono, facultad que corresponde al Servicio de Impuestos Internos. El bono de reemplazo previsto en el artículo 381 del Código del Trabajo debe ser pagado por el empleador directamente a los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y no a la organización sindical a través de la cual ejercieron su derecho a negociar colectivamente. El bono de reemplazo debe incluirse en la liquidación de remuneraciones del trabajador prevista en el artículo 54 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que su pago se efectúe dentro del plazo legal de 5 días, contados desde el término de la huelga.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

MODIFICA D.L. Nº 3.500, EN MATERIA DE INVERSION DE LOS FONDOS DE PENSIONES(*)

LEY Nº 19.795

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

Proyecto de Ley:

“**Artículo único.** Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980:

1. Elimínase en el artículo 17, en la segunda oración del inciso segundo, la frase “adscritos a un mismo tipo de Fondo,” que se encuentra entre las palabras “Administradora,” y “sin perjuicio”.

2. Modifícase el inciso décimo del artículo 19 de la siguiente forma:

- a) Elimínase, en la primera oración, entre las palabras “Pensiones” y “, todas”, la siguiente oración “Tipo 1, o a la rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedio de todos los Fondos de Pensiones Tipo 2”.
- b) Reemplázase, en la primera oración, la expresión “tres”, que se encuentra entre las palabras “estas” y “tasas”, por “dos”.
- c) Elimínase en la segunda oración a continuación de la palabra “Fondos” la expresión “del mismo tipo”.

d) Elimínase al final de la segunda oración, la expresión “del mismo tipo” que se encuentra a continuación de la palabra “Fondos”.

3. Modifícase el artículo 23 de la siguiente forma:

- a) Reemplázanse los incisos primero y segundo por los siguientes incisos nuevos, pasando los actuales incisos tercero a decimoquinto a ser décimo a vigésimo segundo, respectivamente:

“Las Administradoras de Fondos de Pensiones, denominadas también en esta ley Administradoras, serán sociedades anónimas que tendrán como objeto exclusivo administrar Fondos de Pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece esta ley.

Cada Administradora deberá mantener cuatro Fondos, que se denominarán Fondo de Pensiones Tipo B, Fondo de Pensiones Tipo C, Fondo de Pensiones Tipo D y Fondo de Pensiones Tipo E. Asimismo, la Administradora podrá mantener un Fondo adicional, que se denominará Fondo de Pensiones Tipo A. Los saldos totales por cotizaciones obligatorias, por depósitos convenidos y por cotizaciones voluntarias, así como la cuenta de ahorro voluntario, podrán permanecer en distintos tipos de Fondos. A su vez, la cuenta de ahorro de indemnización, a que se

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.02.02.

refiere la Ley N° 19.010, deberá permanecer en el mismo tipo de Fondo en que se encuentren las cotizaciones obligatorias.

Los afiliados hombres hasta 55 años de edad y las mujeres hasta 50 años de edad, podrán optar por cualquiera de los Fondos mencionados en el inciso anterior. A su vez, los afiliados hombres desde 56 años de edad y las mujeres desde 51 años de edad, no podrán optar por el Fondo Tipo A, respecto de los saldos originados en cotizaciones obligatorias y la cuenta de ahorro de indemnización. Los afiliados pensionados por retiro programado y renta temporal y los afiliados declarados inválidos mediante un primer dictamen, no podrán optar por los Fondos tipo A o B respecto de los saldos antes señalados.

Si al cumplir 56 años de edad, en el caso de los afiliados hombres, y 51 años de edad, en el caso de las mujeres, su saldo por cotizaciones obligatorias y su cuenta de ahorro de indemnización se encuentran en el Fondo Tipo A, éstos deberán traspasarse a cualquiera de los restantes Fondos, dentro del plazo de 90 días. En caso de que el afiliado no opte por alguno de los Fondos Tipo B, C, D o E, en el plazo antes señalado, los saldos mencionados serán asignados al Fondo Tipo B en forma gradual, de acuerdo a lo establecido en el inciso sexto.

Si al momento de producirse la afiliación al sistema, el trabajador no opta por alguno de los tipos de Fondos, será asignado a uno de aquellos de la siguiente manera:

- a. Afiliados hombres y mujeres hasta 35 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo B.
- b. Afiliados hombres desde 36 hasta 55 años de edad y mujeres desde 36 hasta 50 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo C.

- c. Afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, afiliados declarados inválidos mediante un primer dictamen y pensionados por las modalidades de retiro programado o renta temporal, serán asignados al Fondo Tipo D.

Cuando el afiliado haya sido asignado a un Fondo y posteriormente no haya manifestado su elección por alguno de ellos, los saldos originados en cotizaciones obligatorias, cuenta de ahorro de indemnización, cuenta de ahorro voluntario, depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias, serán traspasados parcialmente al Fondo que corresponda de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, en las oportunidades y montos que a continuación se indican:

- a. Al cumplir el afiliado la edad para cambiar de tramo etéreo, un veinte por ciento de sus saldos totales deberán permanecer en el Fondo correspondiente al nuevo tramo.
- b. Transcurrido un año desde el cumplimiento de la edad en que el afiliado cambió de tramo etéreo, un cuarenta por ciento de sus saldos totales deberán permanecer en el Fondo correspondiente al nuevo tramo.
- c. Transcurridos dos años desde el cumplimiento de la edad en que el afiliado cambió de tramo etéreo, un sesenta por ciento de sus saldos totales deberán permanecer en el Fondo correspondiente al nuevo tramo.
- d. Transcurridos tres años desde el cumplimiento de la edad en que el afiliado cambió de tramo etéreo, un ochenta por ciento de sus saldos totales deberán permanecer en el Fondo correspondiente al nuevo tramo.
- e. Transcurridos cuatro años desde el cumplimiento de la edad en que el afiliado

cambió de tramo etéreo, un cien por ciento de sus saldos totales deberán permanecer en el Fondo correspondiente al nuevo tramo.

Con todo, las cotizaciones y depósitos posteriores a las asignaciones que se efectúen en las oportunidades antes señaladas, deberán enterarse en el tipo de Fondo que corresponda de acuerdo al tramo etéreo a que pertenezca el afiliado, según lo establecido en el inciso quinto. A su vez, la asignación establecida en el inciso anterior, no se efectuará para aquellos saldos respecto de los cuales el afiliado hubiere elegido expresamente algún Fondo.

Las Administradoras deberán enviar información a sus afiliados referida a las posibilidades de elección y a la asignación entre Fondos, de acuerdo a lo que establezca la Superintendencia en una norma de carácter general. Dicha información deberá ser remitida conjuntamente con la comunicación a que se refiere el inciso segundo del artículo 31, durante el período comprendido entre los doce meses previos a la primera transferencia de recursos y los doce meses posteriores a la última transferencia de recursos, a las que se refiere el inciso sexto.

Los afiliados y las Administradoras podrán acordar que cada uno de los saldos por cotizaciones obligatorias, cuenta de ahorro de indemnización, cuenta de ahorro voluntario, depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias, sean asignados a dos tipos de Fondos. Además, se podrán acordar traspasos futuros entre tipos de Fondos, no debiendo un mismo saldo distribuirse en más de dos tipos de Fondos. Una norma de carácter general, dictada por la Superintendencia, regulará el modo de ejercer las opciones a que se refiere este inciso. Las Administradoras que opten por celebrar estos acuerdos, deberán suscribirlos con todos sus afiliados que así lo soliciten.”.

- b) Reemplázanse, en los incisos sexto y séptimo, que han pasado a ser decimotercero y decimocuarto, respectivamente, las referencias al inciso “quinto” por “duodécimo”.
- c) Reemplázanse en el inciso décimo, que ha pasado a ser decimoséptimo, las referencias al inciso “quinto” y al inciso “noveno” por “duodécimo” y “decimosexto”, respectivamente.

4. Sustitúyese, en el inciso quinto del artículo 23 bis, la expresión “y el Fondo de Pensiones de mayor tamaño”, por la siguiente oración: “del Sistema y el Fondo de Pensiones de mayor tamaño, considerando en este último caso la suma de todos los tipos de Fondos de una Administradora”.

5. Reemplázase, en el inciso final del artículo 24, la expresión “quinto, noveno y decimotercero”, por “duodécimo, decimosexto y vigésimo”.

6. Modifícase el inciso cuarto del artículo 28 de la siguiente forma:

- a) Intercálase, a continuación de la primera oración, lo siguiente: “Asimismo, en el mencionado estudio, la Superintendencia deberá difundir la rentabilidad de cada una de las Administradoras. Estas rentabilidades también deberán presentarse netas de encaje, de inversiones en empresas de depósito de valores y de inversiones en sociedades que complementen el giro de las Administradoras, tales como, sociedades anónimas filiales que administren carteras de recursos previsionales y sociedades anónimas filiales que presten servicios o inviertan en el extranjero, a las que se refiere el artículo 23. Asimismo, estas rentabilidades se presentarán netas de otros ingresos extraordinarios. Para este fin, se entenderá por rentabilidad neta, aquella que excluye tanto la utilidad o pérdida generada por los recursos antes mencionados, así como la inversión en éstos.

- b) Sustitúyese, en la última oración, la expresión “una vez al año” por “semestralmente”.

7. Elimínase, en el inciso primero del artículo 29, la oración “adscritos al mismo tipo de Fondo.”.

8. Modifícase el artículo 32 de la siguiente forma:

- a) Reemplázanse los incisos tercero y cuarto por el siguiente inciso nuevo, pasando el actual inciso quinto a ser inciso final:

“Asimismo, los afiliados podrán transferir el valor de sus cuotas a otro tipo de Fondo, cumpliendo los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 23. Se podrá efectuar libremente tal transferencia entre tipos de Fondos, tanto en el caso de la cuenta de capitalización individual como en el caso de la cuenta de ahorro voluntario. No obstante lo anterior, los afiliados que efectúen más de dos traspasos en un año calendario, deberán pagar una comisión fija de su cargo cada vez que realicen dichos traspasos adicionales. Lo anterior será aplicable separadamente a los saldos por cotizaciones obligatorias, depósitos convenidos, cotizaciones voluntarias y a la cuenta de ahorro voluntario. Dicha comisión no podrá descontarse del saldo de estas cuentas, ni de las cotizaciones efectuadas por el afiliado.”.

- b) Elimínase, en el inciso quinto, que ha pasado a ser inciso final, la oración que comienza con la expresión “y a su empleador...” y termina con la expresión “según corresponda”.
- c) Elimínanse los actuales incisos sexto y séptimo.

9. Intercálase, en el artículo 34, el siguiente inciso tercero nuevo, pasando su actual inciso tercero a ser inciso final:

“A su vez, cesará también la inembargabilidad, para los efectos de dar cumpli-

miento forzado a las obligaciones emanadas de los contratos de carácter financiero a que se refieren las letras k) y n) del artículo 45.”.

10. Elimínase la tercera oración del inciso segundo del artículo 35, que comienza con la palabra “Asimismo” y termina con la expresión “Fondos de Pensiones”.

11. Reemplázanse, en el artículo 37, los incisos primero y segundo por los siguientes:

“Artículo 37.- En cada mes, las Administradoras serán responsables de que la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de cada uno de sus Fondos, no sea menor a la que resulte inferior entre:

1. En el caso de los Fondos Tipos A y B:
 - a) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos cuatro puntos porcentuales, y
 - b) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.
2. En el caso de los Fondos Tipos C, D y E:
 - a) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos dos puntos porcentuales, y
 - b) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, en el caso de que un Fondo

cuenta con menos de treinta y seis meses de funcionamiento, la rentabilidad mencionada se calculará para el período en que el Fondo se encuentre operando.”.

12. Reemplázanse los incisos primero y segundo del artículo 39 por los siguientes:

“Artículo 39.- La Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, que estará expresada en cuotas del respectivo Fondo de Pensiones, se formará con los excesos de rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de un Fondo, que en un mes supere la cantidad que resulte mayor entre:

- 1) En el caso de los Fondos Tipos A y B:
 - a) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, más cuatro puntos porcentuales, y
 - b) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, más el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.
- 2) En el caso de los Fondos Tipos C, D y E:
 - a) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, más dos puntos porcentuales, y
 - b) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, más el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, en el caso de que un Fondo cuente con menos de treinta

y seis meses de funcionamiento, la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad se formará con los excesos de rentabilidad real anualizada del respectivo Fondo, en los meses en que se encuentre operando.”.

13. Modifícase el artículo 42 de la siguiente forma:

- a) Reemplázase en el inciso tercero la expresión “del otro Fondo” que se encuentra entre la expresión “rentabilidad” y la preposición “que”, por “de otros Fondos”.
- b) Reemplázase en el inciso sexto la expresión “tercero” por “cuarto”.

14. Modifícase el artículo 44 de la siguiente forma:

- a) Sustitúyese en el inciso quinto, la frase “la expresión “Tipo 1” o “Tipo 2”, según corresponda, precedida”, que se encuentra entre las expresiones “a continuación” y “del nombre”, por “el tipo de Fondo que corresponda, precedido”.
- b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“Para efectos del cumplimiento de la obligación establecida en el inciso primero, se entenderá como valor de un Fondo de Pensiones al patrimonio definido en la letra a) del artículo 98, deducido el valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo a que se refieren las letras k) y n) del inciso segundo del artículo 45, cuando corresponda.”.

15. Modifícase el artículo 45 de la siguiente forma:

- a) Agréganse al final de la letra k) del inciso segundo, a continuación del punto y coma (;), que pasa a ser punto (.) seguido, las siguientes oraciones:

“A su vez, para efectos de la inversión extranjera, las Administradoras, con los

recursos de los Fondos de Pensiones, podrán invertir en títulos representativos de índices accionarios y en depósitos de corto plazo, y celebrar contratos de préstamos de activos; todo lo cual se efectuará en conformidad a las condiciones que señale el Reglamento. Asimismo, podrán invertir en otros valores e instrumentos financieros, realizar operaciones y celebrar contratos de carácter financiero, que autorice la Superintendencia, previo informe del Banco Central de Chile, y bajo las condiciones que establezca el Reglamento. Con todo, los límites para la suma de las inversiones en los valores e instrumentos financieros, operaciones y contratos señalados precedentemente, cuando corresponda según su naturaleza, deberán establecerse dentro de los límites de inversión que el Banco Central de Chile haya fijado, conforme a lo señalado en el inciso vigésimo tercero de este artículo.”

- b) Agrégase la siguiente letra n), nueva, en el inciso segundo:

“n) Operaciones o contratos que tengan como objeto el préstamo o mutuo de instrumentos financieros de emisores nacionales, pertenecientes al Fondo de Pensiones, y que cumplan con las características señaladas mediante norma de carácter general, que dictará la Superintendencia.”.

- c) Elimínase el inciso tercero.
- d) Reemplázase, en la tercera oración del inciso quinto, que ha pasado a ser cuarto, la expresión “la letra g)”, por “las letras g) e i)”.
- e) Reemplázanse los incisos décimo y decimoprimer, que han pasado a ser noveno y décimo, por los siguientes incisos nuevos, pasando el actual inciso duodécimo a ser decimoquinto:

“El Fondo de Pensiones Tipo A podrá invertir en los instrumentos, efectuar las

operaciones y celebrar los contratos señalados en las letras a) a la n) del inciso segundo de este artículo. Para este Fondo de Pensiones, los límites máximos para las inversiones, operaciones y contratos señalados en el inciso segundo, deberán ceñirse a los rangos que a continuación se indican, correspondiendo al Banco Central de Chile la determinación de aquellos que se definen en los números 1 al 8 siguientes:

- 1) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en la letra a), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 2) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en las letras b) y c), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 3) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra d), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 4) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras e) y f), no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al treinta por ciento del valor de este Fondo.
- 5) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g) y h), no podrá ser inferior al cuarenta y cinco por ciento ni superior al sesenta por ciento del valor de este Fondo.
- 6) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra i), más el monto de los aportes com-

prometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo. Con todo, el límite para la suma de las inversiones del Fondo de Pensiones en cuotas de fondos mutuos, referidas en la letra i), será del cinco por ciento del valor de este Fondo.

- 7) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra j), no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 8) El límite para la suma de las operaciones o contratos que tengan como objetivo el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, señalados en la letra n), calculado en función del valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 9) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g), h) e i), más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, como también para los de las letras k) y l), cuando se trate de instrumentos representativos de capital, no podrá ser superior a un ochenta por ciento del valor de este Fondo. Asimismo, la suma de las inversiones en los instrumentos antes señalados, no podrá ser inferior a un cuarenta por ciento del valor de este Fondo de Pensiones.

El Fondo de Pensiones Tipos B podrá invertir en los instrumentos, efectuar las operaciones y celebrar los contratos se-

ñalados en las letras a) a la n) del inciso segundo de este artículo. Para este Fondo de Pensiones, los límites máximos para las inversiones, operaciones y contratos señalados en el inciso segundo, deberán ceñirse a los rangos que a continuación se indican, correspondiendo al Banco Central de Chile la determinación de aquellos que se definen en los números 1 al 8 siguientes:

- 1) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en la letra a), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 2) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en las letras b) y c), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 3) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra d), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 4) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras e) y f), no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al treinta por ciento del valor de este Fondo.
- 5) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g) y h), no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo.
- 6) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra i), más el monto de los aportes comprometidos median-

te los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al treinta por ciento del valor de este Fondo. Con todo, el límite para la suma de las inversiones del Fondo de Pensiones en cuotas de fondos mutuos, referidas en la letra i), será del cinco por ciento del valor de este Fondo.

- 7) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra j), no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 8) El límite para la suma de las operaciones o contratos que tengan como objetivo el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, señalados en la letra n), calculado en función del valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 9) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g), h) e i), más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, como también para los de las letras k) y l), cuando se trate de instrumentos representativos de capital, no podrá ser superior al sesenta por ciento del valor de este Fondo. Asimismo, la suma de las inversiones en los instrumentos antes señalados, no podrá ser inferior a un veinticinco por ciento del valor de este Fondo de Pensiones.

El Fondo de Pensiones Tipo C podrá invertir en los instrumentos, realizar las operaciones y celebrar los contratos señalados en las letras a) a la n) del inciso

segundo de este artículo. Para este Fondo de Pensiones, los límites máximos para las inversiones, operaciones y contratos señalados en el inciso segundo deberán ceñirse a los rangos que a continuación se indican, correspondiendo al Banco Central de Chile la determinación de aquellos que se definen en los números 1 al 8 siguientes:

- 1) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en la letra a), no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo.
- 2) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en las letras b) y c), no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo.
- 3) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra d), no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo.
- 4) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras e) y f), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo. No obstante, respecto de los instrumentos mencionados en la letra f), el límite para la suma de las inversiones no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al quince por ciento del valor de este Fondo.
- 5) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g) y h), no podrá ser inferior al quince por ciento ni superior al treinta por ciento del valor de este Fondo.

- 6) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra i), más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo. Con todo, el límite para la suma de las inversiones del Fondo de Pensiones en cuotas de fondos mutuos, referidas en la letra i), será del cinco por ciento del valor de este Fondo.
- 7) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra j), no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 8) El límite para la suma de las operaciones o contratos que tengan como objetivo el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, señalados en la letra n), calculado en función del valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 9) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g), h) e i), más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, como también para los de las letras k) y l), cuando se trate de instrumentos representativos de capital, no podrá ser superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo. Asimismo, la suma de las inversiones en los instrumentos antes señalados, no podrá ser inferior a un quince por ciento del valor de este Fondo de Pensiones.
- 10) El límite para la suma de las inversiones señaladas en el número 9

precedente, más la suma de los instrumentos de deuda clasificados en categoría BBB y en nivel N-3 de riesgo y de los instrumentos señalados en la letra f), no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento del valor de este Fondo.

El Fondo de Pensiones Tipo D podrá invertir en los instrumentos, realizar las operaciones y celebrar los contratos señalados en las letras a) a la n) del inciso segundo de este artículo. Para este Fondo de Pensiones, los límites máximos para las inversiones, operaciones y contratos señalados en el inciso segundo deberán ceñirse a los rangos que a continuación se indican, correspondiendo al Banco Central de Chile la determinación de aquellos que se definen en los números 1 al 8 siguientes:

- 1) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en la letra a), no podrá ser inferior al cuarenta por ciento ni superior al setenta por ciento del valor de este Fondo.
- 2) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en las letras b) y c), no podrá ser inferior al cuarenta por ciento ni superior al setenta por ciento del valor de este Fondo.
- 3) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra d), no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento ni superior al sesenta por ciento del valor de este Fondo.
- 4) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras e) y f), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo. No obstante, respecto de los instrumentos mencionados

en la letra f), el límite para la suma de las inversiones no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al diez por ciento del valor de este Fondo.

- 5) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g) y h), no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al quince por ciento del valor de este Fondo.
- 6) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra i), más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al diez por ciento del valor de este Fondo. Con todo, el límite para la suma de las inversiones del Fondo de Pensiones en cuotas de fondos mutuos, referidas en la letra i), será del cinco por ciento del valor de este Fondo.
- 7) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra j), no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al cuarenta por ciento del valor de este Fondo.
- 8) El límite para la suma de las operaciones o contratos que tengan como objetivo el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, señalados en la letra n), calculado en función del valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- 9) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g), h) e i), más el monto de los aportes comprome-

dos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, como también para los de las letras k) y l), cuando se trate de instrumentos representativos de capital, no podrá ser superior al veinte por ciento del valor de este Fondo. Asimismo, la suma de las inversiones en los instrumentos antes señalados, tendrá un límite mínimo que no podrá ser inferior a un cinco por ciento del valor de este Fondo de Pensiones.

- 10) El límite para la suma de las inversiones señaladas en el número 9 precedente, más la suma de los instrumentos de deuda clasificados en categoría BBB y en nivel N-3 de riesgo y de los instrumentos señalados en la letra f), no podrá exceder del veintidós por ciento del valor de este Fondo.

Los recursos del Fondo de Pensiones Tipo E, podrán invertirse en los instrumentos, realizar las operaciones y celebrar los contratos señalados en las letras a), b), c), d), e), j), k) y l) cuando se trate de instrumentos representativos de deuda, m) y n), del inciso segundo de este artículo. Para este Fondo de Pensiones, los límites máximos para las inversiones, operaciones y contratos señalados en el inciso segundo, que correspondan, deberán ceñirse a los rangos que a continuación se indican, correspondiendo al Banco Central de Chile la determinación de aquellos que se definen en los números 1 al 6 siguientes:

- 1) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra a), no podrá ser inferior al cincuenta por ciento ni superior al ochenta por ciento del valor de este Fondo.
- 2) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las

- letras b) y c), no podrá ser inferior al cincuenta por ciento ni superior al ochenta por ciento del valor de este Fondo.
- 3) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra d), no podrá ser inferior al cuarenta y cinco por ciento ni superior al setenta por ciento del valor de este Fondo.
 - 4) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra e), no podrá ser inferior al cuarenta por ciento ni superior al sesenta por ciento del valor de este Fondo.
 - 5) El límite para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en la letra j), no podrá ser inferior al treinta por ciento ni superior al cincuenta por ciento del valor de este Fondo.
 - 6) El límite para la suma de las operaciones o contratos que tengan como objetivo el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, señalados en la letra n), calculado en función del valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo, no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento del valor de este Fondo.
- Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, siempre un Fondo que tenga un mayor límite mínimo en instrumentos representativos de capital, debe tener un mayor porcentaje de su cartera invertido en este grupo de instrumentos.”
- f) Elimínanse los incisos decimotercero y decimocuarto, pasando los actuales incisos decimoquinto a vigésimo primero a ser decimosexto a vigésimo segundo, respectivamente.
 - g) Reemplázase el inciso decimoquinto, que ha pasado a ser decimosexto, por el siguiente:

“La suma de los instrumentos señalados en la letra g), que tengan el más bajo factor de liquidez a que alude el artículo 47, según lo determine el Banco Central de Chile, tendrá un límite de inversión para los Fondos Tipos A, B y C, que no podrá ser inferior al cinco por ciento ni superior al diez por ciento del valor de cada uno de ellos. En el caso de los Fondos Tipo D, dicho límite no podrá ser inferior al dos por ciento ni superior al cinco por ciento del valor de este Fondo.”
 - h) Sustitúyese el inciso decimosexto, que ha pasado a ser decimoséptimo, por el siguiente:

“El límite máximo de inversión para los instrumentos señalados en las letras g) e i), que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo, será del tres por ciento para los Fondos Tipos A y B y del uno por ciento para los Fondos Tipos C y D.”
 - i) Sustitúyese, en el inciso decimoséptimo, que ha pasado a ser decimooctavo, la expresión “quinto” por “cuarto”. Asimismo, sustitúyese al final del inciso, la frase “del valor del Fondo” por “para los Fondos Tipos A, B, C y D”.
 - j) Sustitúyese, en el inciso decimooctavo, que ha pasado a ser decimonoveno, la expresión “para el Fondo Tipo 1 y para el Fondo Tipo 2”, por la siguiente: “para los Fondos Tipos A, B, C, D y E”.
 - k) Sustitúyese, en la primera oración del inciso decimonoveno, que ha pasado a ser vigésimo, la frase “un Fondo de Pensiones Tipo 1” por “los Fondos de Pensiones Tipos A, B, C y D”. Asimismo, en la segunda oración, sustitúyese la oración “Tipo 2” por “Tipo E”.

l) Reemplázase en la primera oración del inciso vigésimo, que ha pasado a ser vigésimo primero, la expresión “; k),” por “y k) y l) ambas” y elimínase la expresión “; y l)” que se encuentra a continuación de la palabra “deuda”. Asimismo, reemplázase la expresión “un Fondo de Pensiones Tipo 1” por “los Fondos de Pensiones Tipos A, B y C”. Por su parte, reemplázase en la segunda oración la expresión “un Fondo de Pensiones Tipo 2” por “los Fondos de Pensiones Tipos D y E”.

m) Sustitúyese la primera oración del inciso vigésimo primero, que ha pasado a ser vigésimo segundo, por la siguiente:

“Con todo, para cada Tipo de Fondo A, B, C y D, la suma de los instrumentos señalados en los incisos decimosexto al vigésimo primero anteriores, estará en conjunto restringida a un límite máximo de inversión que no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor del Fondo.”.

n) Sustitúyese el inciso vigésimo segundo, que ha pasado a ser vigésimo tercero, por los siguientes incisos nuevos, pasando el actual inciso vigésimo tercero a ser vigésimo quinto:

“El límite máximo para la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones Tipos A, B, C, D y E de una misma Administradora en títulos extranjeros, a que se refiere la letra k), más el monto de la inversión de los Fondos de Pensiones en los instrumentos de los números 17) al 28) del artículo 5° de la Ley N° 18.815, que se efectúe a través de los fondos de inversión, más el monto de la inversión de los Fondos de Pensiones en los instrumentos 9° y 11 del artículo 13 del Decreto Ley N° 1.328, de 1976, que se efectúe a través de los fondos mutuos, no podrá ser inferior a un veinte por ciento ni superior a un treinta por ciento del valor de estos Fondos. La inversión que se efectúe a través de los fondos a

que se refiere la letra i), sólo se considerará en el límite señalado, cuando éstos tengan invertidos en el extranjero más del cincuenta por ciento de sus activos.

Para cada tipo de cobertura de riesgo las operaciones señaladas en la letra m), medidas en términos netos, no podrán superar la inversión del Fondo respectivo en los instrumentos objeto de la cobertura. El Banco Central fijará límites máximos para la inversión en moneda extranjera sin cobertura cambiaria que podrán mantener las Administradoras para cada tipo de Fondo. Estos límites máximos deberán estar dentro del rango que va de 25% a 40% del Fondo para el Fondo Tipo A; de 15% a 25% del Fondo para el Fondo Tipo B; de 10% a 20% del Fondo para el Fondo Tipo C; de 8% a 15% del Fondo para el Fondo Tipo D, y de 6% a 10% del Fondo para el Fondo Tipo E. En todo caso, el límite máximo para el Fondo Tipo E deberá ser menor al del Fondo Tipo D; éste, menor al del Fondo Tipo C, el que, a su vez, deberá ser menor al del Fondo Tipo B. Estos límites máximos podrán ser modificados cada seis meses hasta en un máximo de dos puntos porcentuales respecto del último porcentaje establecido para los Fondos Tipo C, D y E, respectivamente, y en un máximo de tres puntos porcentuales respecto del último porcentaje establecido para los Fondos Tipo A y B, respectivamente.”.

ñ) Reemplázase el inciso vigésimo tercero, que ha pasado a ser vigésimo quinto, por el siguiente:

“Si como resultado del ejercicio de una opción de conversión de bonos canjeables por acciones, se excedieran los límites máximos de inversión por instrumento, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo respectivo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto representativo de la conversión.”.

- o) Agréganse, a continuación del inciso vigésimo tercero, que ha pasado a ser vigésimo quinto, los siguientes incisos nuevos:

“Si como resultado del ejercicio de una opción para suscribir acciones de aumento de capital, se excedieran los límites máximos de inversión por instrumento, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo respectivo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto representativo de la suscripción.

Si como resultado de recibir valores de oferta pública, como consecuencia de la enajenación de acciones de los Fondos de Pensiones en una oferta pública de adquisición de acciones, se excedieran los límites máximos de inversión por instrumento, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto representativo del exceso resultante de la operación.”.

- p) Elimínase el inciso final, pasando el actual inciso vigésimo cuarto a ser inciso final.

16. Modifícase el artículo 45 bis de la siguiente forma:

- a) Elimínase la última oración del inciso primero.
- b) Reemplázase, en el inciso segundo, las referencias a las letras j) y k) por i) y j), respectivamente.
- c) Agrégase el siguiente inciso final:

“Para efectos de las inversiones con recursos de los Fondos de Pensiones en cuotas de fondos de inversión y fondos mutuos, a que se refieren las letras i) y k) del artículo 45, los Superintendentes de Administradoras de Fondos de Pensiones, de Bancos e Instituciones Financieras y de Valores y Seguros establecerán anualmente, a través de una resolución conjunta, debidamente fundada, y que

procure reflejar valores de mercado, las comisiones máximas a ser pagadas con cargo a los Fondos de Pensiones, a los fondos mutuos y de inversión. Al efecto, se oirá previamente a las Administradoras. Si las comisiones pagadas son mayores a las máximas establecidas, los excesos sobre estas últimas serán de cargo de las Administradoras. Para la determinación de tales comisiones se considerarán, al menos, las clases de activos, volúmenes de inversión, zona geográfica, tipo de empresa en las que inviertan los fondos mutuos y fondos de inversión y régimen tributario que les sea aplicable. El procedimiento para determinar las comisiones efectivamente pagadas a los fondos mutuos y de inversión se establecerá en la citada resolución, la que definirá también la forma y periodicidad de la devolución a los Fondos de Pensiones de las comisiones que se hubieren pagado por sobre las máximas establecidas en conformidad a este inciso. A su vez, la Superintendencia informará semestralmente las comisiones efectivamente pagadas por los Fondos de Pensiones y las Administradoras en este tipo de inversiones.”.

17. Reemplázase en el artículo 46, en la segunda oración del inciso tercero, la expresión “en los instrumentos señalados en las letras k) y l), cuando corresponda”, por la expresión “señaladas en las letras k) y l) cuando corresponda y en otras inversiones que se realicen en mercados internacionales”.

18. Sustitúyese el artículo 47, por el siguiente:

“Artículo 47.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45, las inversiones con recursos de cualquier tipo de Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de una misma Administradora, en depósitos en cuentas corrientes y a plazo y en títulos de deuda emitidos por un banco o

institución financiera y sus filiales, o garantizados por ellos, no podrán exceder de la cantidad menor entre el producto de un múltiplo único para todas las instituciones financieras fijado por el Banco Central de Chile y el patrimonio del banco o entidad financiera de que se trate, y el producto del diez por ciento del valor total del Fondo de Pensiones respectivo y el factor de riesgo promedio ponderado. El valor del múltiplo único aludido variará entre 0,5 y 1,5.

La suma de las inversiones que se efectúen con recursos de cada uno de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones, depósitos en cuentas corrientes y a plazo y otros títulos de deuda emitidos por un mismo banco o institución financiera o garantizados por ellos, no podrá representar más del siete por ciento del valor total del respectivo Fondo.

Las inversiones con recursos de cualquier tipo de Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de una misma Administradora en títulos de deuda emitidos o garantizados por empresas cuyo giro sea realizar operaciones de leasing, no podrán exceder de la cantidad menor entre el producto de un múltiplo único para estas sociedades fijado por el Banco Central de Chile y el patrimonio de la empresa; y el producto del siete por ciento del valor total del Fondo de Pensiones respectivo y el factor de riesgo promedio ponderado. El valor del múltiplo único aludido variará entre 0,4 y 1.

La suma de las inversiones con recursos de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora en efectos de comercio, no podrá exceder del treinta y cinco por ciento de la serie.

De igual forma, la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, en

bonos de una misma serie, no podrá exceder del treinta y cinco por ciento de ésta.

En ningún caso se podrán efectuar inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones en instrumentos clasificados en las categorías BB, B, C, D o E y en los niveles N-4 o N-5 de riesgo, a que se refiere el artículo 105.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones de una sociedad de las señaladas en la letra g) del artículo 45, no podrán exceder de la cantidad menor entre el siete por ciento del total de las acciones suscritas de dicha sociedad; y el producto del factor de concentración, el cinco por ciento del valor del Fondo y el factor de liquidez. Cuando se suscriban acciones de una nueva emisión, el monto máximo a suscribir no podrá exceder del veinte por ciento de la emisión.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones de una sociedad de las señaladas en la letra g) del artículo 45, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo, no podrán exceder de la cantidad menor entre el siete por ciento del total de las acciones suscritas de dicha sociedad; y el 0,15 por ciento del valor del Fondo. Cuando se suscriban acciones de una nueva emisión, el monto máximo a suscribir, no podrá exceder del veinte por ciento de la emisión.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en cuotas de fondos de inversión y fondos mu-

tuos de una sociedad administradora, de los señalados en la letra i) del artículo 45, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo, no podrán exceder de la cantidad menor entre el treinta y cinco por ciento del total de las cuotas emitidas o en circulación y el 0,15 por ciento del valor del Fondo. Cuando se suscriban cuotas de una nueva emisión, el monto máximo a suscribir, no podrá exceder del treinta y cinco por ciento de la emisión.

Las inversiones con recursos de un Fondo, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones de una sociedad de las señaladas en la letra h) del artículo 45, no podrán exceder de la cantidad menor entre el veinte por ciento del total de las acciones suscritas de la sociedad; y el producto del factor de concentración y el cinco por ciento del valor total del respectivo Fondo. Además, el límite de inversión en acciones de una nueva emisión no podrá exceder del veinte por ciento de la misma.

La suma de la inversión con recursos de un Fondo, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones de una sociedad bancaria o financiera no podrá exceder la cantidad menor entre el dos y medio por ciento del total de las acciones suscritas de dicha sociedad; y el producto del factor de concentración, el dos y medio por ciento del valor del Fondo y el factor de liquidez.

El valor del factor de liquidez, que variará entre 0,2 y 1, debiendo fijarse su valor máximo en 1, será determinado por el Banco Central de Chile para lo cual establecerá las correspondientes equivalencias con el índice de liquidez. Este índice se calculará trimestralmente por la Su-

perintendencia de Valores y Seguros, en función del porcentaje de días hábiles bursátiles en que la acción haya sido transada en las bolsas de valores del país, en los doce meses anteriores a la fecha del cálculo, y de aquellos montos transados diariamente del citado instrumento. Para este efecto, la Superintendencia de Valores y Seguros determinará un monto mínimo diario de transacción cuyo valor no podrá ser inferior al equivalente a 80 unidades de fomento ni superior al equivalente a 200 unidades de fomento.

El factor de concentración a que se refieren los incisos anteriores, será determinado en función del grado de concentración máximo de la propiedad permitido por las normas permanentes de los estatutos de la sociedad de que se trate y de la sujeción de la sociedad a lo dispuesto en el Título XII de esta ley.

De esta forma, el factor de concentración será:

- 1 para aquellas sociedades en que ninguna persona directamente o por intermedio de otras personas relacionadas pueda concentrar más de un treinta y dos por ciento del capital con derecho a voto, y estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII;
- 0,8 para aquellas sociedades en que la concentración máxima permitida sea superior a treinta y dos por ciento y menor a cincuenta por ciento del capital con derecho a voto, y estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII;
- 0,6 para aquellas sociedades en que la concentración máxima permitida sea igual o superior a cincuenta por ciento y menor o igual a sesenta y cinco por ciento del capital con derecho a voto, y estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII;

- 0,6 para aquellas sociedades en que ninguna persona directamente o por intermedio de otras personas relacionadas concentre más de un treinta y dos por ciento del capital con derecho a voto, y no estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII;
- 0,5 para aquellas sociedades en que la concentración de la propiedad en una persona, directamente o por intermedio de otras personas relacionadas, sea superior a treinta y dos por ciento y menor a cincuenta por ciento del capital con derecho a voto, y no estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII;
- 0,4 para aquellas sociedades en que la concentración de la propiedad en una persona, directamente o por intermedio de otras personas relacionadas, sea igual o superior a cincuenta por ciento y menor o igual a sesenta y cinco por ciento del capital con derecho a voto y no estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII, y
- 0,3 para aquellas sociedades en que alguna persona directamente o por intermedio de otras personas relacionadas concentre más de un sesenta y cinco por ciento del capital con derecho a voto, y no estén sujetas a lo dispuesto en el Título XII.

En el caso de las sociedades anónimas abiertas señaladas en el inciso segundo del artículo 112, el factor de concentración se determinará sólo sobre la base de la concentración permitida a los accionistas que no sean el Fisco.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en cuotas de un fondo de inversión de aquellos a que se refiere la letra i) del inciso segundo del artículo 45, más el monto de los aportes

comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48 en los casos que corresponda, no podrán exceder del menor valor entre el treinta y cinco por ciento de la suma de las cuotas suscritas y las cuotas que se han prometido suscribir y pagar del respectivo fondo de inversión y el producto del cinco por ciento del valor del Fondo de Pensiones por el factor de diversificación. Cuando se suscriban cuotas de una nueva emisión, el monto máximo a suscribir no podrá exceder del treinta y cinco por ciento de la emisión. Con todo, las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en cuotas de un fondo mutuo referidos en la letra i) del inciso segundo del artículo 45, no podrá ser superior a un uno por ciento del valor del Fondo de Pensiones ni al treinta y cinco por ciento de las cuotas en circulación del respectivo fondo mutuo.

El factor de diversificación será determinado en función de la proporción de los activos totales de un fondo de inversión, invertido directa e indirectamente en instrumentos emitidos o garantizados por un mismo emisor. De esta forma, el factor de diversificación será:

- 1 si la inversión directa e indirecta en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad no supera el veinte por ciento del activo total del Fondo.
- 0,8 si la inversión directa e indirecta en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad es superior al veinte por ciento y no supera el veinticinco por ciento del activo total del Fondo.
- 0,6 si la inversión directa e indirecta en instrumentos emitidos o garantizados por

una misma entidad es superior al veinticinco por ciento y no supera un tercio del activo total del Fondo.

- 0,2 si la inversión directa e indirecta en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad es superior a un tercio y no supera el cuarenta por ciento del activo total del Fondo.
- 0 si la inversión directa e indirecta en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad es igual o superior al cuarenta por ciento del activo total del Fondo.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones en acciones señaladas en la letra k) del artículo 45, de un mismo emisor, no podrán exceder del medio por ciento del valor del Fondo respectivo. Asimismo, las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones en instrumentos de deuda de los señalados en la letra k) del artículo 45, de un mismo emisor, no podrán exceder del producto del cinco por ciento del valor del Fondo respectivo y el factor de riesgo promedio ponderado. En el caso de la inversión en cuotas de participación emitidas por fondos mutuos y fondos de inversión extranjeros, el límite máximo ya señalado, será de un uno por ciento del valor del Fondo respectivo. A su vez, la suma de las operaciones para cobertura de riesgo sobre activos extranjeros efectuadas con los recursos de un Fondo de Pensiones, no podrá exceder el valor de la inversión mantenida por dicho Fondo en el activo extranjero objeto de la cobertura.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en acciones de la letra k) del artículo 45 de un mismo emisor, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de

Riesgo y que cumplan con los requisitos que se establecen en el inciso cuarto del mencionado artículo, no podrán exceder de la cantidad menor entre el siete por ciento de las acciones suscritas de dicho emisor y el 0,15 por ciento del valor del Fondo. Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en cuotas de participación emitidas por fondos mutuos y fondos de inversión de la letra k) del artículo 45 de un mismo emisor, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo y que cumplan con los requisitos que se establecen en el inciso cuarto del mencionado artículo, no podrán exceder de la cantidad menor entre el treinta y cinco por ciento de las cuotas en circulación o suscritas del respectivo fondo mutuo o de inversión y el 0,15 por ciento del valor del Fondo de Pensiones.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de una misma Administradora, en bonos y efectos de comercio, emitidos o garantizados por una misma sociedad, no podrá exceder de la cantidad menor entre:

- a) El producto del factor de riesgo promedio ponderado y el siete por ciento del valor del Fondo respectivo, y
- b) Un múltiplo único que fijará el Banco Central de Chile y el valor del activo de la sociedad emisora. El valor del múltiplo único variará entre 0,08 y 0,12.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de una misma Administradora, en bonos y efectos de comercio emitidos por una sociedad matriz y sus filiales o garantizados por

ellas, no podrá exceder de la cantidad menor entre:

- a) El producto del factor de riesgo promedio ponderado y el siete por ciento del valor del Fondo respectivo, y
- b) Un múltiplo único que fijará el Banco Central de Chile y el valor del activo contable neto consolidado de la sociedad matriz. El valor de este múltiplo único variará entre 0,08 y 0,12.

En ningún caso el Banco Central de Chile podrá fijar un múltiplo único inferior al valor vigente a la fecha de modificación de éste, para los casos a que se refiere este artículo.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones con recursos de los Fondos de una misma Administradora, en bonos y efectos de comercio emitidos por sociedades anónimas cuyo objeto exclusivo sea la emisión de bonos o efectos de comercio respaldados por títulos de créditos transferibles, no podrá exceder de la cantidad menor entre:

- a) El producto del factor de riesgo promedio ponderado y el siete por ciento del valor del Fondo respectivo, y
- b) El treinta y cinco por ciento de la respectiva serie.

Las inversiones con recursos de un Fondo de Pensiones, así como la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda, en bonos y efectos de comercio, emitidos o garantizados por una sociedad que tenga menos de tres años de operación, no podrá exceder del producto del factor de riesgo promedio ponderado y el tres por ciento del valor del Fondo, ni

del treinta y cinco por ciento de la serie respectiva. Una vez que la sociedad cumpla tres años de operaciones, se le aplicarán los límites correspondientes a las otras sociedades emisoras de bonos y efectos de comercio.

Para cada Fondo de Pensiones Tipos A, B, C o D, la suma de las inversiones en acciones, bonos y efectos de comercio, emitidos o garantizados por una sociedad, no podrá exceder del siete por ciento del valor del Fondo.

Para cada Fondo de Pensiones la inversión en acciones, bonos y efectos de comercio emitidos o garantizados por empresas que pertenezcan a un mismo grupo empresarial, de aquellos definidos en la letra k) del artículo 98, no podrá exceder del quince por ciento del valor del Fondo respectivo.

Si como resultado del ejercicio de una opción de conversión de bonos canjeables por acciones, se excedieran los límites individuales de inversión en el emisor, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto representativo de esta conversión.

Si como resultado del ejercicio de una opción para suscribir acciones de aumento de capital, se excedieran los límites individuales de inversión en el emisor, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto representativo de esta suscripción.

Si como resultado de recibir valores de oferta pública, como consecuencia de la enajenación de acciones de los Fondos de Pensiones en una oferta pública de adquisición de acciones, se excedieran los límites individuales de inversión en el emisor, o existiendo exceso éste se incrementara, el Fondo tendrá un plazo de tres años para eliminar el monto repre-

sentativo del exceso resultante de la operación.

Los límites de inversión por emisor para los instrumentos de la letra l) del artículo 45, corresponderán a los límites que resulten de asimilar el respectivo instrumento a uno de aquellos cuyo límite ya se encuentre definido en la ley. La respectiva asimilación y el límite a aplicar serán determinados por el Banco Central de Chile para cada tipo de Fondo. Asimismo, si no existiera un instrumento de las mismas características para los efectos de establecer los límites por emisor, el límite respectivo será determinado por el Banco Central de Chile para cada tipo de Fondo.

La suma de las operaciones para cobertura de riesgo financiero efectuadas con recursos de un Fondo de Pensiones, calculada en función del activo objeto de dicha operación y medida en términos netos, no podrá exceder el valor de la inversión mantenida por el Fondo en el instrumento objeto de la cobertura.

Para efectos de los límites de inversión establecidos, tanto en el artículo 45 como en el presente artículo, los instrumentos financieros entregados en préstamo o mutuo a que se refieren las letras k) y n) del artículo 45, deberán ser considerados como una inversión del Fondo de Pensiones.

En caso de que, por cualquier causa, una inversión realizada con recursos de un Fondo de Pensiones sobrepase los límites o deje de cumplir con los requisitos establecidos para su procedencia, el exceso deberá ser contabilizado en una cuenta especial en el Fondo afectado y la Administradora correspondiente no podrá realizar nuevas inversiones para este Fondo en los mismos instrumentos mientras dicha situación se mantenga. Asimismo, si una inversión realizada con recursos de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora sobrepase al-

gún límite aplicable a la suma de éstos o deje de cumplir con los requisitos establecidos para su procedencia, la Administradora correspondiente no podrá realizar nuevas inversiones para ninguno de los Fondos en los mismos instrumentos, mientras dicha situación se mantenga. Lo anterior será sin perjuicio de lo señalado en los incisos vigésimo quinto, vigésimo sexto y vigésimo séptimo del artículo 45 y en los incisos vigésimo séptimo, vigésimo octavo y vigésimo noveno de este artículo. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad del Superintendente para aplicar las sanciones administrativas que procedan.

Los excesos de inversión que en conjunto no superen el cinco por ciento del valor de un Fondo de Pensiones, podrán mantenerse hasta el momento en que la Administradora estime obtener la máxima recuperación de los recursos invertidos. Los excesos que superen el cinco por ciento del valor del Fondo respectivo, deberán eliminarse dentro del plazo de tres años contado desde la fecha en que se produjeron, pudiendo la Administradora seleccionar libremente los instrumentos que enajenará. Los déficits de inversión que no superen el cinco por ciento del valor de un Fondo de Pensiones, podrán mantenerse hasta el momento que la Administradora estime obtener una adecuada rentabilidad para el Fondo. Los déficits que superen el cinco por ciento del valor del Fondo respectivo, deberán eliminarse dentro del plazo de un año contado desde la fecha en que se produjeron.

Cuando se sobrepase un límite de inversión por emisor en más de un veinte por ciento del límite máximo permitido, el exceso por sobre este porcentaje deberá eliminarse dentro del plazo de tres años contado desde la fecha en que se produjo.

Las inversiones en instrumentos adquiridos con recursos de los Fondos de Pensiones que dejen de cumplir con los re-

quisitos para su procedencia, deberán enajenarse en el plazo de tres años contado desde la fecha en que se produjo el exceso.

Los límites establecidos en este artículo, se aplicarán con respecto al valor del o los Fondos de Pensiones, según corresponda.

Las facultades que por esta ley se confieren al Banco Central de Chile, serán ejercidas por éste previo informe de la Superintendencia para cada caso particular.

La Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras proporcionará trimestralmente a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, el cálculo del total de activos, total de pasivos, patrimonio, activo contable neto consolidado, número de acciones suscritas y el valor del factor de concentración de cada institución financiera o filial de éstas, que estén sometidas a su fiscalización. Asimismo, proporcionará semestralmente la nómina de las sociedades a que se refiere la letra g) del artículo 45, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo.

La Superintendencia de Valores y Seguros deberá proporcionar trimestralmente a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones el cálculo del total de activos, total de pasivos, patrimonio, activo contable neto consolidado, índice de liquidez, número de acciones suscritas, número de cuotas suscritas de fondos mutuos y de fondos de inversión, como asimismo, el monto invertido por los fondos mutuos en los instrumentos señalados en los números 9. y 11. del artículo 13 del Decreto Ley N° 1.328, de 1976, y el monto invertido por los fondos de inversión en los instrumentos señalados en los números 17) al 28) del artículo 5° de la Ley N° 18.815 y el valor del factor de concentración, factor de diversifi-

cación y el número de cuotas de cada fondo de inversión prometidas de suscribir y pagar mediante los contratos a que se refiere el inciso quinto del artículo 48, información que deberá proporcionarse por cada empresa emisora de bonos o efectos de comercio, como también por cada sociedad anónima abierta o fondo de inversión, cuyas acciones o cuotas puedan ser adquiridas con los recursos de los Fondos de Pensiones. Asimismo, proporcionará semestralmente la nómina de las sociedades y fondos a que se refieren las letras g) e i) del artículo 45, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo. La Superintendencia de Valores y Seguros también proporcionará a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, con la misma periodicidad con que reciba la información financiera correspondiente de los emisores extranjeros, la nómina de las sociedades y fondos a que se refieren las letras k) y l) del artículo 45, que no requieran de la aprobación de la Comisión Clasificadora de Riesgo y que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso cuarto de dicho artículo, y el número de acciones suscritas y de cuotas suscritas y en circulación de estos emisores. Adicionalmente, la Superintendencia de Valores y Seguros informará a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, con periodicidad anual, la inversión en acciones realizada a través de sociedades, fondos de inversión y fondos mutuos.”.

19. Modifícase el artículo 47 bis de la siguiente forma:

- a) En la tercera oración del inciso primero, agrégase a continuación de la expresión “Fondo de Pensiones”, la siguiente oración: “, así como la suma de la inversión de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, cuando corresponda,”.

- b) Modifícase el inciso segundo de la siguiente forma:
- i) Reemplázase la primera oración, por la siguiente: “Los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, en conjunto, no podrán poseer ni estar comprometidos a suscribir y pagar cuotas que representen más de un diez por ciento del total de las cuotas suscritas y de aquellas que se hayan prometido suscribir y pagar de un fondo de inversión, cuando éste posea títulos de un emisor que sea persona relacionada a la Administradora.”.
- ii) Reemplázase la tercera oración por la siguiente:
- “Los Fondos de Pensiones de una misma Administradora, en conjunto, tampoco podrán poseer ni estar comprometidos a suscribir y pagar cuotas que representen más de un cinco por ciento del total de las cuotas suscritas y de aquellas que se hayan prometido suscribir y pagar de un fondo de inversión, cuando la Administradora sea persona relacionada con la administradora del fondo de inversión.”.
- c) Sustitúyese, en la segunda oración del inciso tercero, la expresión “Tipo 1 y Tipo 2”, por “de Pensiones de una misma Administradora”.
- d) Elimínase, en el inciso quinto, la palabra “contable depurado”, que se encuentra entre la palabra “activo” y la conjunción “y”.
- e) Modifícase el inciso octavo de la siguiente forma:
- i) Sustitúyese en el inicio de la primera oración, la frase “Cuando dos o más Fondos de Pensiones sean”, por “En el caso de Fondos de Pensiones”.
- ii) Al final de la primera oración, sustitúyese la palabra “ambos” por la expresión “todos los”.
20. Modifícase el artículo 48 de la siguiente forma:
- a) Reemplázase, en el inciso tercero, la expresión “del Fondo Tipo 1”, por la siguiente frase “de los Fondos de Pensiones Tipos A, B, C y D”.
- b) Reemplázase, en la primera oración del inciso quinto la expresión “el Fondo de Pensiones Tipo 1”, por “los Fondos de Pensiones que corresponda”. Asimismo, reemplázase la expresión “al Fondo”, por “a los Fondos”.
- c) Elimínase, en la primera oración del inciso sexto, la expresión “Tipo 1”.
- d) Elimínase, al final de la primera oración del inciso octavo, la expresión “Tipo 1”.
- e) Agrégase, al final del inciso décimo la siguiente oración, pasando el punto aparte (.) a ser punto seguido (.):
- “A su vez, las operaciones o contratos que tengan como objeto el préstamo o mutuo de instrumentos financieros de emisores nacionales o extranjeros, así como las operaciones señaladas en la letra m) del artículo 45 realizadas con bancos nacionales que cumplan con los requisitos establecidos por la Comisión Clasificadora de Riesgo para ser contrapartes en estas operaciones, se exceptuarán de la disposición establecida en el inciso primero de este artículo.”.
- f) Intercálase en la segunda oración del inciso duodécimo, entre las expresiones “Fondos de Pensiones” y “, sin perjuicio”, la siguiente oración: “y aquellas que efectúen las Administradoras o las personas que, en razón de su cargo o posición, tengan acceso a información de las inversiones del Fondo”.

g) Agrégase el siguiente inciso final:

“La Administradora podrá efectuar transferencias de instrumentos entre sus Fondos, sólo por los traspasos del valor de las cuotas de los afiliados entre los Fondos que administra, sin recurrir a los mercados formales. Además, como consecuencia de los traspasos antes mencionados, podrá efectuar transferencias de instrumentos por los traspasos del valor de las cuotas del encaje de un Fondo a otro. Ambas transferencias tendrán lugar a los precios que se determinen, según lo señalado en el artículo 35.”.

21. Sustitúyese la segunda oración del inciso segundo del artículo 89, por la siguiente: “En todo caso, se aplicará lo establecido en los incisos tercero y quinto del artículo 23.

22. Modifícase el artículo 94, de la siguiente forma:

- a) Reemplázase en los números 1., 3. y 8., la expresión “quinto” por “duodécimo”. A su vez, reemplázase en el número 6. “Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio” por “Valores y Seguros”.
- b) Reemplázase en el número 11., la expresión “en éstos” por la siguiente oración, precedida de una coma: “las Administradoras y las personas que, en razón de su cargo o posición, tengan acceso a información de las inversiones del Fondo”.

23. Modifícase el artículo 98 de la siguiente forma:

- a) Elimínanse las letras f), n) y ñ), pasando las letras g) a la m) a ser f) a la l), respectivamente, y las letras o), y las letras p), q), r) y s), agregadas por la Ley N° 19.768, a ser letras m) a la p), respectivamente.
- b) Reemplázase en el tercer párrafo de la actual letra j), que pasa a ser i), la referencia a la letra k) por la letra j).

24. Sustitúyese, en la letra a) del inciso primero del artículo 99, la palabra “quinto”, que se encuentra entre el vocablo “inciso” y la expresión “del artículo 45”, por “cuarto”.

25. Modifícase el artículo 104 de la siguiente forma:

- a) Sustitúyese en la primera oración del inciso segundo, la palabra “quinto”, que se encuentra entre el vocablo “inciso” y la expresión “del artículo 45”, por “cuarto”.
- b) Sustitúyese en la tercera oración del inciso tercero, la palabra “quinto”, que se encuentra entre el vocablo “inciso” y la expresión “de dicho artículo”, por “cuarto”.

26. Modifícase el artículo 106 de la siguiente forma:

- a) Reemplázase, en su inciso primero el vocablo “quinto” por “cuarto”.
- b) Reemplázase, en el inciso noveno, la referencia a la letra l) por letra k).

27. Sustitúyese, en el artículo 107, la expresión “del Fondo” que se encuentra entre la palabra “recursos” y la preposición “de”, por “de los Fondos”.

28. Elimínase la letra a) del inciso primero del artículo 112, pasando las actuales letras b) a la d) a ser letras a) a la c), respectivamente.

29. Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 117, la expresión “i)”, que se encuentra entre la palabra “letra” y el artículo “del” por “h”.

30. Sustitúyese, en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 130, la expresión “j)”, que se encuentra entre la palabra “letra” y el artículo “del”, por “i”.

31. Sustitúyese, al final del inciso primero del artículo 150, la expresión “del Fondo de Pensiones Tipo 1 o Tipo 2” por la expresión “del Fondo de Pensiones que corresponda”.

32. Elimínase, en el artículo 152 bis, la palabra “dos” que se encuentra entre las expresiones “entre los” y “Fondos de Pensiones”.

Disposiciones transitorias:

Artículo 1°.- Las modificaciones que esta ley introduce al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Sin embargo, las modificaciones a que se refieren las letras a) y n) del número 15. y el inciso decimooctavo del artículo 47 sustituido por el número 18. de esta ley, entrarán en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial; en este último caso dichas modificaciones se aplicarán transitoriamente a los Fondos de Pensiones Tipo 1 y Tipo 2.

Artículo 2°.- A partir de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° Transitorio, el Fondo de Pensiones Tipo 1 pasará a denominarse Fondo de Pensiones Tipo C y el Fondo de Pensiones Tipo 2 pasará a denominarse Fondo de Pensiones Tipo E, siendo sus continuadores para todos los efectos legales.

Artículo 3°.- A partir de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, los afiliados tendrán un plazo de noventa días para optar por alguno de los Fondos de Pensiones Tipos B, C, D, E o A, si corresponde. En caso que un afiliado no opte por alguno de dichos Fondos, en el plazo antes señalado, los recursos invertidos en todas sus cuentas individuales serán asignados a un Fondo, de la siguiente manera:

- a) Afiliados hombres y mujeres hasta 35 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo B.
- b) Afiliados hombres desde 36 hasta 55 años de edad y mujeres desde 36 hasta 50 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo C.

- c) Afiliados hombres desde 56 y mujeres desde 51 años de edad, afiliados declarados inválidos mediante un primer dictamen y pensionados por las modalidades de retiro programado o renta temporal, serán asignados al Fondo Tipo D, siempre que, con anterioridad a la vigencia de la presente ley establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, no hayan optado por el Fondo Tipo 2, en cuyo caso serán asignados al Fondo Tipo E.

La primera opción o la asignación de un afiliado a alguno de los Fondos de Pensiones que se creen en virtud de la presente ley, no se considerarán transferencias entre Fondos, para efectos de lo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Los saldos a que se refiere el inciso primero, serán traspasados parcialmente al Fondo que corresponda, en las oportunidades y montos que a continuación se indican:

- a. Cumplido el plazo de 90 días desde la vigencia de esta ley establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, un cincuenta por ciento de los saldos totales del afiliado deberán permanecer en el Fondo que corresponda, de acuerdo a su edad.
- b. Un año después de la primera transferencia de saldos, a que se refiere la letra a. anterior, un cien por ciento de los saldos totales del afiliado deberán permanecer en el Fondo que corresponda, de acuerdo a su edad.

La asignación establecida en el inciso primero y en el inciso anterior de este artículo, no se efectuará para los saldos mencionados respecto de los cuales el afiliado hubiere elegido Fondo.

Las Administradoras deberán enviar a sus afiliados información referida a las posibilidades de elección y a la asignación entre Fondos, de acuerdo a lo que establezca la

Superintendencia en una norma de carácter general. Dicha información deberá ser remitida conjuntamente con la comunicación a que se refiere el inciso segundo del artículo 31, durante el período comprendido entre la fecha de publicación de esta ley y los doce meses posteriores a la última transferencia de saldos, a la que se refiere el inciso tercero.

Asimismo, las Administradoras de Fondos de Pensiones deberán remitir a sus afiliados en un plazo máximo de treinta días desde la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° Transitorio, información relevante para la elección entre los Fondos de Pensiones, de acuerdo a las instrucciones que les imparta la Superintendencia.

Artículo 4°.- Durante los dos primeros años de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, los excesos de inversión, así como los déficits de inversión, que puedan producirse como consecuencia de la creación de los cinco Fondos de Pensiones no se considerarán de responsabilidad de la Administradora, la que, con todo, deberá observar las normas referidas a límites de inversión de manera que al término del segundo año, los Fondos de Pensiones se ajusten a los límites contenidos en los artículos 45, 47 y 47 bis.

Sin embargo, durante los dos primeros años de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero de su artículo 1° transitorio, debe existir diferencia en el monto invertido en instrumentos representativos de capital entre los distintos Fondos de una misma Administradora, debiendo siempre un Fondo que tenga un mayor límite mínimo en instrumentos representativos de capital, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45, tener un mayor porcentaje de su cartera invertido en este grupo de instrumentos.

Artículo 5°.- Durante los primeros veinticuatro meses de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, el requisito de custodia a que se refiere el artículo 44 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, corresponderá al noventa por

ciento de la suma de los patrimonios de los distintos tipos de Fondos de una misma Administradora.

Artículo 6°.- Durante los primeros veinticuatro meses de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, la rentabilidad mínima y Reserva de Fluctuación de Rentabilidad no serán aplicables a la Administradora respecto de los Fondos Tipo B, C, D y E, creados en virtud de la presente ley. A partir del vigésimo quinto mes de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, los cálculos mensuales de rentabilidad mínima y de Reserva de Fluctuación de Rentabilidad de los Fondos Tipo B, C, D y E se realizarán utilizando los veinte meses anteriores, adicionándose un mes cada vez que se realice el cálculo, hasta completar treinta y seis meses. En el caso del Fondo Tipo A, durante los primeros treinta y seis meses de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, la rentabilidad mínima y Reserva de Fluctuación de Rentabilidad no serán aplicables a la Administradora respecto de este Fondo; tales cálculos se realizarán a partir del trigésimo séptimo mes de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso primero del artículo 1° transitorio, utilizando los veinte meses anteriores, adicionándose un mes cada vez que se realice el cálculo, hasta completar treinta y seis meses.

Artículo 7°.- Para los efectos del cálculo de las tasas de interés señaladas en el inciso cuarto del artículo 64 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, aplicables durante los primeros doce meses de operaciones de los Fondos Tipo D, se utilizará la rentabilidad promedio del Fondo Tipo C de la Administradora respectiva, utilizada el año anterior al inicio de las operaciones del Fondo Tipo D. Para los períodos siguientes, se considerará además, en el cálculo de la rentabilidad promedio, la rentabilidad efectiva del Fondo Tipo D de que se trate.

Artículo 8°.- Durante los primeros doce meses de la vigencia de esta ley, establecida en el

inciso segundo del artículo 1° Transitorio, el límite que corresponde establecer al Banco Central de Chile, de acuerdo a lo señalado en la primera oración del inciso vigésimo tercero del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, será del veinte por ciento del valor del Fondo. Entre el decimotercero y vigésimo cuarto mes, dicho límite no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al veinticinco por ciento del valor del Fondo. A contar del vigésimo quinto mes de vigencia de esta ley, dicho límite no podrá ser inferior al veinte por ciento ni superior al treinta por ciento del valor del Fondo.

De igual forma, durante los primeros tres meses de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso segundo del artículo 1° Transitorio, el límite máximo para la suma de las inversiones de los Fondos de Pensiones Tipos A, B, C y D de una misma Administradora, en instrumentos representativos de capital, será de un trece por ciento del valor del Fondo. Una vez cumplido dicho período y durante los tres meses siguientes, el límite máximo antes señalado será de un quince por ciento.

Artículo 9°.- Dentro del plazo de 30 días a partir de la vigencia de esta ley, establecida en el inciso segundo del artículo 1° transitorio, el Banco Central de Chile deberá establecer los límites a las inversiones en moneda extranjera, sin cobertura de riesgo cambiario, a que se refiere el inciso vigésimo cuarto del artículo 45. Los límites establecidos comenzarán a regir a contar del primer día del séptimo mes siguiente al de su fijación.

Artículo 10.- Facúltase al Presidente de la República, para que en el plazo de un año contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, dicte un decreto con fuerza de ley que fije el texto, refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.”.

En consecuencia, y habiéndose dado cumplimiento al control de constitucionalidad establecido en el artículo 82, N° 1, de la Constitución Políti-

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

Santiago, 15 de febrero de 2002.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Ariadna Hornkohl Venegas, Ministra del Trabajo y Previsión Social (S).- Mario Marcel Cullell, Ministro de Hacienda (S).

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

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en materia de inversiones de los Fondos de Pensiones

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad de los números 15 –letras a), e), f), g), k), l), m), n) y p)– y 18 del artículo único y artículos 8° y 9° transitorios, y por sentencia de 30 de enero de 2002, declaró:

1. Que los preceptos contemplados en los números 15 –letras a), e), f), g), m), n) y p)– y 18 del artículo único y en los artículos 8° y 9° transitorios, del proyecto remitido, son constitucionales.
2. Que este Tribunal no se pronuncia sobre las disposiciones contenidas en las letras k) y l) del N° 15 del artículo único del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, enero 31 de 2002.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA DECRETO Nº 98, DE 1997, QUE APROBO EL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY Nº 19.518, QUE FIJO EL ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO (*)

DECRETO Nº 265

Núm. 265.- Santiago, 12 de diciembre de 2001.-
Visto: Los artículos 32 Nº 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; la Ley Nº 19.518, publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1997, modificada por la Ley Nº 19.765,

Decreto:

Modifícase el Decreto Supremo Nº 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento General de la Ley Nº 19.518 (**), de la forma que a continuación se indica:

Artículo 1º: Agrégase al artículo 7º el siguiente inciso cuarto: "Se considerarán también capacitación, las acciones de formación sindical destinadas a los trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, cuando éstas hayan sido acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento".

Artículo 2º: Agrégase el siguiente artículo 7º bis: "Asimismo, podrá ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 del Estatuto, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética. Será aplicable a estas acciones, todas las normas que regulen las actividades de capacitación de los trabajadores, contempladas en el Estatuto y en el presente reglamento".

Artículo 3º: Agrégase el siguiente inciso final al artículo 16: "Lo establecido en este artículo también será aplicable a las entidades señaladas en el Título IV".

Artículo 4º: Sustitúyese el artículo 17º por el siguiente: "En conformidad a las normas del Estatuto, y el presente reglamento, las empresas podrán efectuar para sus trabajadores, individual o conjuntamente, programas o cursos de capacitación, en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio de capacitación al cual se encuentren afiliadas. En el caso de nivelación de estudios básicos y medios sólo podrán contra-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 15.03.02.

(**) N. del E.: El texto actualizado de la Ley Nº 19.518, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, fue publicado en Boletín Nº 157, febrero 2002, pp. 20 y ss.

tarlos con las entidades autorizadas por el Ministerio de Educación, cuando proceda".

Artículo 5°: Reemplázase el inciso primero del artículo 19° por el siguiente: "Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberán comunicar los cursos y programas de capacitación, incluidos los de nivelación básica y media, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores, en conformidad a la ley, en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine, y con a lo menos 24 horas antes de su inicio. Con todo, las empresas deberán informar en sus comunicaciones, según proceda, la calidad de dirigente sindical de sus trabajadores beneficiarios, haciendo mención a la negociación colectiva o al instrumento que corresponde el acuerdo, según corresponda".

Artículo 6°: Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 24: "Constituirá también costo directo de una actividad de capacitación, las sumas pagadas por las empresas a las entidades aludidas en el Título IV, por concepto de nivelación básica y media".

Artículo 7°: Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 28, pasando el segundo a ser tercero: "Lo anterior será aplicable a las acciones de nivelación de estudios básicos y medios, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores".

Artículo 8°: Agrégase el siguiente inciso tercero al artículo 47: "Con todo, el Servicio Nacional podrá contratar con personas jurídicas, servicios de orientación y consejería laboral, necesarias para determinar la pertinencia de las acciones de capacitación que trata el inciso primero. En estos casos, la entidad ejecutora de las acciones de orientación y consejería laboral, estará impedida de prestar los servicios de capacitación del citado inciso, mientras se mantenga vigente la contratación respectiva".

Artículo 9°: Sustitúyese en el actual Título IV, que pasa a constituir el Título V, la numeración

de los artículos "52", "53" y "54", por los guarismos "67", "68" y "69", respectivamente.

Artículo 10°: Agrégase el siguiente Título IV nuevo, cuyo tenor es el siguiente:

"TITULO IV

De la Nivelación de Estudios Básicos y Medios

Párrafo I

De la Nivelación de Estudios Básicos y Medios

Artículo 52°: Para efectos de beneficiarse con el mecanismo de financiamiento contemplado en el artículo 36 del Estatuto, las actividades de nivelación de estudios básicos y medios deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

Artículo 53°: Se entiende por curso de nivelación de estudios el conjunto de actividades necesarias para la obtención de una certificación de estudios en cada uno de los niveles que se establecen a continuación.

El curso incluirá el proceso educativo, que considerará actividades de enseñanza presenciales y/o a distancia y de autoaprendizaje, y el proceso de evaluación del logro de los objetivos y contenidos del programa.

Los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares, son los siguientes:

Niveles	Curso aprobado
1° y 2° nivel	4° año de Educación Básica
3° nivel	6° año de Educación Básica
4° nivel	8° año de Educación Básica
1° Ciclo de Enseñanza Media	2° año de Enseñanza Media
2° Ciclo de Enseñanza Media	4° año de Enseñanza Media

Artículo 54°: Los alumnos que deseen incorporarse a alguno de los cursos de nivelación de estudios deberán cumplir con los siguientes requisitos, según el nivel al que ingresan.

Para la Educación Básica:

- a) Para ingresar al 1° y 2° nivel no se requiere presentar certificado de estudios.
- b) Para ingresar al 3° nivel se requiere acreditar la aprobación del cuarto año de educación básica, o sus equivalentes.
- c) Para ingresar al 4° nivel se requiere acreditar el sexto año de educación básica, o sus equivalentes.

Para la Educación Media se deberá acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. No obstante, las personas que tengan aprobado el primero o tercer año de Educación Media, deberán cumplir obligatoriamente con la totalidad de las actividades que contempla el programa para el primer y segundo ciclo, respectivamente.

Los interesados en cursos de nivelación que no cuenten con un certificado de estudios que acredite el último de los niveles cursado y se encuentren imposibilitados de conseguirlo, podrán someterse, a su costo, al proceso de evaluación diagnóstica contemplado en el Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, a fin de determinar el Nivel del Plan de Estudios en el que deben iniciar su proceso educativo. La evaluación diagnóstica procede sólo para los niveles correspondientes a Educación General Básica.

Artículo 55°: Las actividades correspondientes a nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán ejecutadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación, según las disposiciones del Decreto N°683, de 2000, de dicho Ministerio. Para estos efectos, las entidades ejecutoras deberán cumplir los requisitos contenidos en el artículo 22° del cita-

do decreto, y encontrarse inscritas en el Registro Regional de Entidades Ejecutoras, elaborado por cada Secretaría Regional Ministerial de Educación.

La Secretaría Regional Ministerial de Educación certificará esta circunstancia, e informará al Servicio Nacional en los casos de revocación del registro pertinente.

Artículo 56°: No obstante lo anterior, las entidades que soliciten inscribir cursos de nivelación de estudios para ser impartidos con sujeción al Estatuto, serán incorporadas por el Servicio Nacional a una nómina especial creada al efecto.

No podrán impartir actividades de nivelación de estudios, con sujeción a las normas del Estatuto, las entidades afectadas por las inhabilidades del artículo 22 de la Ley N° 19.518.

Artículo 57°: Con todo, el Servicio Nacional eliminará de la referida nómina a la entidad ejecutora de nivelación de enseñanza básica o media que se encontrare en alguna de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 del Estatuto, o en general, no cumpliere en lo que corresponde, alguna de las obligaciones establecidas en éste, o en el presente reglamento. Esta eliminación será sólo para los efectos del sistema regulado por el Estatuto.

Si estas entidades se encontraren además inscritas en el Registro Nacional a que se refiere el artículo 19 del Estatuto, su eliminación de la nómina aludida en el inciso precedente podrá dar lugar a la cancelación de su inscripción en el citado registro si correspondiere.

Artículo 58°: Para impartir los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o Media, con sujeción al Estatuto, las entidades ejecutoras deberán solicitar al Servicio Nacional la autorización para inscribir aquéllos, en conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente de este reglamento.

La autorización que otorgue el Servicio Nacional a los cursos de nivelación será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Con todo, dichas entidades ejecutoras deberán diseñar los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o Media, conforme a los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

Artículo 59°: El Servicio Nacional otorgará la autorización a que se refiere el artículo anterior, cuando se cumpla con las siguientes exigencias:

- a) Que la entidad ejecutora se encuentre debidamente registrada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda.
- b) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación del nivel al que acceden, conforme a lo señalado en el artículo 53 de este reglamento.
- c) Que mencionen el material didáctico que se empleará, cuando correspondiere.
- d) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos.

- e) Número total de horas cronológicas del curso.
- f) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud referida dentro del plazo de 20 días, contado desde la fecha de la presentación.

Artículo 60°: En el evento que el Ministerio de Educación le informe al Servicio Nacional, acerca de una modificación sustantiva del decreto que establece los planes y programas de estudio, sobre los que se encuentran elaborados los cursos de nivelación, éste revocará la autorización de dichos cursos, si la institución ejecutora no ajusta sus cursos a los nuevos planes y programas de estudio.

En todo caso se revocará la autorización de los cursos cuando la institución ejecutora pierda el reconocimiento del Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, la aludida autorización podrá ser revocada por el Servicio Nacional en cualquier tiempo, en el evento que la acción de nivelación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su otorgamiento, calificada por el Servicio Nacional, en conformidad a lo señalado en el artículo 59 precedente.

Con todo, podrá también ser revocada cuando la mencionada acción de nivelación no fuere solicitada por los usuarios del sistema por más de un año.

Artículo 61°: El servicio de nivelación de estudios que será objeto de financiamiento mediante la franquicia tributaria que contempla el Estatuto, considerará el proceso educativo propiamente tal y la presentación de los alumnos a la evaluación correspondiente por parte de la entidad ejecutora, por un máximo de dos oportunidades, ante la entidad evaluadora que designe la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El descuento tributario a que dé lugar la ejecución de las acciones de nivelación de estudios, en conformidad al artículo 36 del Estatuto, se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de nivelación. Si las acciones respec-

tivas se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos y en todo caso de conformidad a lo señalado en el artículo 28 del presente Reglamento.

Artículo 62º: Las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dichos cursos, respecto de aquellos trabajadores que no se presentaren a rendir la evaluación mencionada en el artículo anterior.

No será aplicable en este caso la exigencia de asistencia contenida en el artículo 29 de este reglamento.

Artículo 63º: La evaluación final de los alumnos deberá ser efectuada por una entidad que goce de reconocimiento oficial, la que será designada en cada caso por la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El valor del proceso de evaluación se determinará en conformidad con los montos indicados en el artículo 29 del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y de acuerdo al número de alumnos presentados por la entidad ejecutora a cada proceso de evaluación. La Secretaría Regional Ministerial de Educación efectuará la liquidación del monto final a pagar por la entidad ejecutora por el proceso de evaluación.

Para efectos del descuento tributario, se entenderá que el precio de los servicios de nivelación de estudios básicos y medios, incluye el valor de los servicios de evaluación como parte de los costos del curso de nivelación de estudios.

Artículo 64º: Las entidades ejecutoras deberán recurrir a la Secretaría Regional Ministerial de Educación correspondiente, para solicitar la designación de la entidad evaluadora y la fijación de la fecha de evaluación, en conformidad con el calendario que fije el Ministerio de Educación al efecto. Estas designaciones deberán constar por escrito.

Artículo 65º: El proceso de evaluación final de los alumnos a que se refieren los artículos anteriores, se realizará en conformidad con las normas contenidas en el Título III del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación.

Artículo 66º: Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin.

En especial, la franquicia tributaria será incompatible con la subvención que el Ministerio de Educación entrega a los alumnos de establecimientos municipalizados y particulares subvencionados, en conformidad con el D.F.L. N° 2 de 1998, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2 de 1996, sobre subvenciones del Estado a establecimientos educacionales, y con el financiamiento de los programas especiales de nivelación de educación básica y media para adultos, que se realizan en conformidad con el Decreto N°683, de 2000, todos del Ministerio de Educación, a través de recursos contemplados en la respectiva Ley de Presupuestos para el sector público.

Para fiscalizar el cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Educación informará al Servicio Nacional, en el mes de enero del año siguiente al de su ejecución, la identidad de los beneficiarios de los mencionados programas especiales".

Artículo 11º: Modifícase el Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación en los siguientes puntos:

- a) Reemplácese los incisos segundo y tercero del artículo 12 por los siguientes: "Estos alumnos tendrán derecho a una evaluación especial dentro de un lapso no superior a 90 días hábiles una vez finalizado el proceso de evaluación. La fecha de esta evaluación se deter-

minará según lo dispuesto en el artículo 14 del presente decreto.

Esta evaluación incorporará solamente aquellas áreas cuyos objetivos no fueron logrados en la evaluación anterior".

- b) Agrégase el siguiente artículo 22 bis: "La Secretaría Regional Ministerial de Educación podrá revocar la inscripción en el Registro Regional de Entidades Ejecutoras, cuando la institución dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su autorización, calificadas por la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Educación. Asimismo, en el caso de los cursos de niveles básicos y medios para trabajadores, la citada Secretaría Regional podrá revocar la autorización si la institución no obtiene una aprobación anual de a lo menos un 60% de los alumnos que presente al examen de evaluación establecido en los artículos 9°, 10°, 11° y 12° del presente decreto".

Artículo 12°: Reemplázase en el primer inciso del artículo 22, la frase "... a un quince por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria" por la siguiente:

"... a un quince por ciento de los costos comunicados y liquidados directamente por las empresas al Servicio Nacional, susceptibles de ser acogidos a la franquicia tributaria".

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio: Para optar al financiamiento para la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes de empresas que se encuen-

tren comprendidos en los números 1 y 2 del artículo 2°, de la Ley N°19.765, que modifica la Ley N° 19.518, se deberá dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 34 al 37, del D.S. N° 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además, para el caso de las personas discapacitadas, acreditar mediante un certificado vigente emitido por la autoridad competente, que se encuentran inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, y que esta condición ha sido declarada por Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud.

Artículo segundo transitorio: El financiamiento a que se refiere el artículo anterior, se asignará directa e individualmente a las empresas postulantes, en la medida que las mismas presenten al Servicio Nacional solicitudes de financiamiento de cursos de capacitación para sus trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 48 y siguientes del Estatuto, que regulan el subsidio consignado en la letra a) del artículo 46 del mismo cuerpo legal, y previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Para tal efecto, estará facultado para impartir normas técnicas, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por las postulantes.

Anótese, tómesese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Mariana Aylwin Oyarzún, Ministra de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL SUSCRITO CON LA REPUBLICA FRANCESA

DECRETO N° 478 (*)

Núm. 478.- Santiago, 24 de septiembre de 2001.

Vistos:

Los artículos 32, N° 17 y 50, N° 1), inciso segundo, de la Constitución Política de la República y la Ley N° 18.158.

Considerando:

Que con fecha 22 de octubre de 1999 la República de Chile y la República Francesa suscribieron, en París, el Acuerdo Administrativo, que consta de diversos documentos anexos, para la Implementación del Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Acuerdo fue adoptado en virtud de lo dispuesto en la letra a) del artículo 26 del Convenio de Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y la República Francesa el 25 de

junio de 1999 y publicado en el Diario Oficial de 8 de septiembre de 2001. ⁽¹⁾

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Acuerdo Administrativo y sus documentos anexos, para la Implementación del Convenio de Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y la República Francesa el 22 de octubre de 1999; cúmplase y publíquese en la forma establecida en la Ley N° 18.158.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Juan Eduardo Burgos Santander, Embajador, Director General Administrativo Subrogante.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 21.02.02.

(1) N. del E.: Este Convenio fue publicado en Boletín N° 153, octubre 2001, pp. 20 y ss.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL CON LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

DECRETO N° 526 (*)

Núm. 526.- Santiago, 3 de diciembre de 2001.-

Vistos:

Los artículos 32, N° 17, y 50, N° 1), inciso segundo, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 16 de febrero de 2000 la República de Chile y los Estados Unidos de América suscribieron, en Santiago, el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio sobre Seguridad Social;

Que dicho Acuerdo fue adoptado en virtud de lo dispuesto en el artículo 8, letra a) del Convenio sobre Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y los Estados Unidos de América el 16 de febrero de 2000 y publicado en el Diario Oficial de 1° de diciembre de 2001,

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y los Estados Unidos de América el 16 de febrero de 2000; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Juan Eduardo Burgos Santander, Embajador, Director General Administrativo Subrogante.

ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 letra a), del Convenio sobre Seguridad Social suscrito con esta fecha entre la República de Chile y los Estados Unidos de América, en adelante denominado el Convenio, las autoridades competentes de ambos Estados Contratantes han acordado lo siguiente:

PRIMERA PARTE

Disposiciones Generales

Artículo 1

Los términos definidos en el artículo 1° del Convenio, tienen el mismo significado en el presente Acuerdo Administrativo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 21.02.02.

Artículo 2

- 1.- Los Organismos de Enlace a que se refiere el artículo 8 letra b) del Convenio serán los siguientes:
 - a) En Chile:
 - La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones.
 - La Superintendencia de Seguridad Social, para los imponentes de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.
 - b) En los Estados Unidos de América:
 - La Administración de Seguridad Social.
- 2.- Los Organismos de Enlace designados en el párrafo anterior establecerán, de común acuerdo, formularios y demás procedimientos necesarios para la aplicación del Convenio y del presente Acuerdo Administrativo.
- 3.- Las Autoridades Competentes de cada uno de los Estados Contratantes podrán nombrar, de mutuo acuerdo, a otros Organismos de Enlace.

Artículo 3

Para la aplicación del Convenio, se designa a las siguientes Instituciones Competentes:

- 1.- En Chile:
 - a) Respecto de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia:
 - Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, y
 - El Instituto de Normalización Previsional, para los imponentes de los antiguos regímenes previsionales,

- b) Respecto de la calificación de Invalidez:
 - Las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones,
 - Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente al domicilio para los imponentes al Instituto de Normalización Previsional que residen en Chile y para quienes no registren afiliación previsional en el país, y
 - La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Central para los imponentes al Instituto de Normalización Previsional que no residen en Chile.
- c) Respecto del pago de la cotización para salud para los efectos del artículo 7, párrafo 9, del Convenio:
 - Las Instituciones de Salud Previsional y
 - El Fondo Nacional de Salud.
- 2.- En los Estados Unidos de América:
 - La Administración de la Seguridad Social.

SEGUNDA PARTE

Disposiciones relativas a las leyes aplicables

Artículo 4

- 1.- En el caso que las leyes de un Estado Contratante sean aplicables de acuerdo con cualquiera de las disposiciones del artículo 5 del Convenio, el Organismo de Enlace respectivo, a petición del interesado, emitirá un certificado que declare que el trabajador dependiente o

independiente, en su caso, se encuentra sujeto a las leyes de ese Estado Contratante, debiendo indicar su vigencia. Este certificado constituirá la prueba de que el mencionado trabajador se encuentra exento de la aplicación de las leyes relacionadas con cobertura obligatoria del otro Estado Contratante.

Para efectos de determinar la residencia en Chile, a que se refiere el artículo 5, párrafo 2 del Convenio, a petición del interesado, el Organismo de Enlace chileno recabará la información necesaria, de conformidad a su legislación y emitirá el certificado mencionado anteriormente.

- 2.- El Organismo de Enlace de un Estado Contratante que extienda el certificado señalado en el párrafo 1, remitirá una copia del certificado al Organismo de Enlace del otro Estado Contratante, cuando este último lo requiera.
- 3.- El certificado a que se refiere el párrafo 1 será expedido:
 - a) En Chile:
 - Por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, y
 - Por la Superintendencia de Seguridad Social, para los imponentes de los antiguos regímenes previsionales.
 - b) En los Estados Unidos de América:
 - Por la Administración de Seguridad Social.

TERCERA PARTE

Disposiciones especiales sobre beneficios

Artículo 5

- 1.- Las solicitudes para la obtención de beneficios según el Convenio, se deberán entregar

en los formularios acordados por los Organismos de Enlace de los dos Estados Contratantes.

- 2.- La Institución Competente del Estado Contratante en que primero se presente una solicitud de beneficios, de acuerdo con el artículo 11 del Convenio, proporcionará al Organismo de Enlace del otro Estado Contratante toda evidencia y cualquier otra información necesaria para resolver la solicitud.
- 3.- La Institución Competente del Estado Contratante que recibe una solicitud de beneficio, que ha sido presentada previamente ante el organismo del otro Estado Contratante, proporcionará sin demora al Organismo de Enlace de ese Estado Contratante, toda evidencia y cualquier otra información necesaria para resolver la solicitud.
- 4.- La Institución Competente del Estado Contratante ante el cual se ha presentado una solicitud para obtener beneficio, verificará la información relativa a los peticionarios y a los miembros de su familia. La información a verificar será acordada por los Organismos de Enlace de ambos Estados Contratantes.

Artículo 6

En las situaciones previstas en el artículo 7, párrafos 4 y 9 del Convenio, a petición de un Organismo de Enlace chileno, la condición de pensionado será acreditada mediante un certificado emitido por la Institución Competente estadounidense que haya otorgado el beneficio, en el cual se deberá señalar la fecha de otorgamiento de la pensión y su monto a la fecha de emisión del certificado.

CUARTA PARTE

Disposiciones diversas

Artículo 7

Los Organismos de Enlace de los dos Estados Contratantes intercambiarán anualmente esta-

dísticas sobre el número de certificados expedidos según lo establecido en el artículo 4 de este Acuerdo Administrativo. Igualmente, intercambiarán estadísticas sobre el número de beneficios pagados en el otro Estado Contratante, así como también los montos respectivos.

Artículo 8

En conformidad con los procedimientos que se acordarán en virtud del artículo 2, párrafo 2 de este Acuerdo Administrativo, el Organismo de Enlace de un Estado Contratante a petición de un Organismo de Enlace del otro Estado Contratante proporcionará cualquier información disponible y relativa a una solicitud específica para la aplicación del Convenio.

Artículo 9

- 1.- Cuando la Institución Competente o el Organismo de Enlace de un Estado Contratante solicite a la Institución Competente u Organismo de Enlace del otro Estado Contratante información que no sea gratuita en virtud del artículo 9 del Convenio, la Institución Competente del otro Estado Contratante informará previamente a la Institución Competente del primer Estado Contratante, que la asistencia requerida no será gratuita, y sólo estará obligada a proporcionar dicha información si ambos Organismos de Enlace acuerdan la oportunidad y forma de reembolsar los costos.
- 2.- En el momento que se solicite, el Organismo de Enlace de cualquier Estado Contratante debe proporcionar sin costo alguno para el Organismo de Enlace del otro Estado Contratante, cualquier información y documentación médica que tenga en su poder y que sea relevante para la calificación de la invalidez del solicitante o beneficiario.

- 3.- Cuando la Institución Competente de un Estado Contratante requiera efectuar exámenes médicos a un peticionario que recibe o ha solicitado beneficios conforme al Convenio y que reside en el territorio del otro Estado Contratante, dichos exámenes podrán ser solicitados al Organismo de Enlace del otro Estado Contratante, conforme a las reglas del Organismo que efectúa los exámenes. Los gastos se reembolsarán por el Organismo que solicitó los exámenes médicos.
- 4.- El Organismo de Enlace o la Institución Competente del Estado Contratante reembolsará los montos adeudados conforme a lo señalado en los párrafos 1 ó 3 de este artículo, bajo presentación del estado de gastos del Organismo de Enlace o la Institución Competente del otro Estado Contratante.

Artículo 10

Los beneficios que, conforme a las leyes de un Estado Contratante, se deban pagar a los beneficiarios que permanezcan o residan en el territorio del otro Estado Contratante les serán pagados directamente.

No obstante lo anterior, los Organismos de Enlace estarán facultados para acordar otros procedimientos para el pago de tales beneficios.

Artículo 11

Este Acuerdo Administrativo entrará en vigor en la misma fecha que el Convenio y tendrá su misma duración.

Hecho en Santiago, Chile, 16 de febrero de 2000 en duplicado, en los idiomas español e inglés, siendo cada texto igualmente auténtico.- Por la autoridad competente de la República de Chile.- Por la autoridad competente de los Estados Unidos de América.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Febrero

- Ley N° 19.796. Sustituye, en cuerpos legales que indica, las expresiones Teniente General, Mayor General y Brigadier General.
- Decreto N° 478, de 24.09.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la implementación del Convenio de Seguridad Social suscrito con la República Francesa (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 526, de 3.12.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la implementación del Convenio de Seguridad Social suscrito con los Estados Unidos de América (*publicado en esta edición del Boletín*).

28 - Febrero

- Ley N° 19.795. Modifica D.L. N° 3.500, en materia de inversión de los fondos de pensiones (*publicada en esta edición del Boletín*).

1° - Marzo

- Resolución N° 161 exenta, de 29.01.02, de la Dirección del Trabajo. Crea Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo (*publicada en Boletín N° 158, marzo 2002, p. 117 y ss.*).
- Orden de Servicio N° 1, de 30.01.02, de la Dirección del Trabajo. Crea y ordena Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos (*publicada en Boletín N° 158, marzo 2002, p. 100 y ss.*).

2 - Marzo

- Decreto N° 58, de 30.01.02, del Ministerio de Educación. Fija, a contar del 1° de febrero de 2002, valores incremento subvenciones del artículo 9° y de los incisos 4° y 5° artículo 12 del D.F.L. N° 2, de 1998.
- Decreto N° 59, de 30.01.02, del Ministerio de Educación. Fija mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410.
- Decreto N° 330, de 24.12.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa Especial de Educación Básica y Media para Adultos sin escolaridad o con escolaridad básica y media incompleta.

- Extracto de Circular N° 17, de 22.02.02, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza instrucciones respecto de nuevas escalas y tasas para la determinación de los impuestos que afectan a los contribuyentes mineros que tributan en conformidad a los artículos 23 y 34 N° 1 de la Ley de la Renta.

4 - Marzo

- Decreto N° 50, de 24.01.02, del Ministerio de Educación. Fija en \$ 401.936 el monto de la remuneración total mínima (*para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales o la proporción correspondiente para los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, que tengan una designación o contrato inferior a dicha jornada*), que regirá a partir del 1° de febrero de 2002 por aplicación del artículo 3° de la Ley N° 19.715, que otorgó un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación.
- Extracto de Resolución N° 11 exenta, de 27.02.02, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 05, de 28.01.02, que estableció la obligación de las sociedades Administradoras de Fondos Mutuos de informar al SII las inversiones efectuadas por los partícipes en dichos fondos y el mayor o menor valor obtenido en el rescate de cuotas y de certificar a los beneficiarios de dichas rentas.

5 - Marzo

- Ley N° 19.794. Agrupa los tribunales de la reforma procesal penal de Santiago.
- Extracto de Circular N° 19, de 28.02.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las modificaciones introducidas por la letra j) del artículo 2° de la Ley N° 19.738 y el N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 19.768 al artículo 59 de la Ley de la Renta.

6 - Marzo

- Ley N° 19.793. Suprime feriado que indica. Su artículo único deroga la Ley N° 19.588, que declaró feriado legal el primer lunes del mes de septiembre de cada año, "Día de la Unidad Nacional".

12 - Marzo

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 15.01.02, del Ministerio de Educación. Fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la Asignación de Excelencia Pedagógica y la Red Maestros de Maestros, a que se refieren los artículos 14 y 18 de la Ley N° 19.715.

13 - Marzo

- Decreto N° 92 exento, de 29.01.02, del Ministerio de Educación. Aprueba Plan y programa de estudios para 8° año (N.B.6) de Enseñanza Básica.
- Decreto N° 102 exento, de 31.01.02, del Ministerio de Educación. Aprueba Plan de estudio para Cuarto Año de Enseñanza Media Humanístico-Científica y Programas de Estudio para los Subsectores de Formación General.

15 - Marzo

- Decreto N° 265, de 12.12.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 98, de 1997, que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo (*publicado en esta edición del Boletín*).

16 - Marzo

- Extracto de Circular N° 23, de 12.03.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las modificaciones introducidas por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 19.768 que incorporó un nuevo artículo signado como “artículo 42 ter” a la Ley de la Renta.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO. FALTA DE PROBIDAD. LAS CAUSALES SUBJETIVAS O DE CADUCIDAD DEL ARTICULO 160 Nº 1 DEL CODIGO DEL TRABAJO EXIGEN SER DEBIDAMENTE COMPROBADAS POR QUIEN LAS INVOQUE

La jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema ha señalado reiteradamente que respecto de las causales contenidas en el Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, denominadas causales de caducidad o subjetivas, exigen que deben ser debidamente probadas por quien las alega. Respecto de la causal de caducidad materia del presente fallo, esto es, falta de probidad, debe entenderse en su sentido natural y obvio, esto es, sinónimo de falta de integridad o de honradez, puesto que el mismo no ha sido definido por el legislador.

Comentario

Trabajador demanda en juicio laboral por despido injustificado, solicitando al efecto el pago de las indemnizaciones legales. El empleador demandado fundó tal despido en haber incurrido su ex dependiente en hechos constitutivos de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, N°s. 1 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, respectivamente. Apoyó fácticamente tal terminación contractual en que el actor fue sorprendido durante el cumplimiento de su jornada intentando apropiarse de bienes de la empresa donde laboraba.

La falta de probidad, causal de caducidad materia del presente dictamen judicial, al no contar con definición legal, debe entenderse en su sentido natural y obvio, esto es, como falta de integridad o de honradez. Asimismo, los hechos constitutivos de dicha causal legal deben resultar nítida-

mente probados y revestir cierta magnitud, gravedad y significación. Finalmente en este aspecto del análisis, las causales de terminación denominadas subjetivas o de caducidad del artículo 160 del Código Laboral, dentro de las cuales se cuenta la falta de probidad, exigen ser debidamente probadas por quien las invoca, lo cual implica que el peso y carga de la prueba de la causal invocada por la demandada, le corresponde naturalmente a ésta. Todo lo anterior, ha sido reiteradamente sostenido por la jurisprudencia judicial de la Excm. Corte Suprema.

En el fallo en estudio, el sentenciador concluyó que, apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica, la prueba rendida en el proceso no logró comprobar debidamente la existencia de los hechos invocados por la demandada para despedir al

actor. En efecto, el demandante niega los hechos imputados; los testigos declaran de oídas, de manera vaga, imprecisa y contradictoriamente. Tampoco reviste especial importancia para el Tribunal el que la demandada haya efectuado una denuncia ante la justicia criminal, causa sobreseída.

Por lo anterior, la sentencia concluye que el despido carece de todo fundamento legal, es improcedente y arbitrario, razones por las que se accederá al pago de las indemnizaciones solicitadas por el trabajador demandante y se condena en costas a la demandada.

Apelada la sentencia, esta es confirmada por la Corte de Valparaíso.

Fallo de Primera Instancia

Valparaíso, 28 de marzo de 2001.

Vistos:

Que a fojas uno y siguientes compareció don Marco Antonio Henríquez Mondaca, operario de bodegas, domiciliado en Población Villarreal, calle del Rey N° 64, San Roque, en Valparaíso, quien demanda en juicio del trabajo a su ex empleador Socofar S.A., representada legalmente por don Juan Carlos Harding Alvarado, gerente, ambos domiciliados en calle Brasil N° 2242 en Valparaíso, por despido injustificado y sin las formalidades legales, por lo que solicita el pago de las indemnizaciones pertinentes, con los respectivos recargos legales.

La demanda fue notificada legalmente y contestada a fojas 22, interponiendo la demanda excepción dilatoria consagrada en el artículo 303 N° 4 del Código de Procedimiento Civil, esto es, la ineptitud del libelo por razón de falta de algún requisito legal en el modo de proponer la demanda, coordinado con el artículo 439 N° 3 del Código del Trabajo, fundamentado en que el actor no señala cuál es el giro o actividad de la sociedad demandada, en con-

travención a la clara exigencia de los preceptos legales recién referidos y toda vez, que respecto del representante de la demandada, el actor señala que es gerente. El ser gerente no es un hecho constitutivo de una profesión ni de un oficio. Es un mero cargo. Contestando asimismo la demanda y solicitada el rechazo a ella en todas sus partes, por infundada e improcedente declarándose que el despido del actor como ajustado a derecho, todo con costas.

A fojas 42 se recibió la causa a prueba, se fijaron los puntos controvertidos, se citó a las partes a una audiencia de conciliación y prueba, la que se llevó a efecto a fojas 75 y siguientes.

Que encontrándose la causa en estado de fallo a fojas 146 se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

I.- En cuanto a la excepción dilatoria de ineptitud del libelo:

Primero: Que la parte demandada en su escrito de contestación a la demanda corriente a fojas 22, interpuso la excepción dilatoria consagrada en el artículo 303 N° 4 del C.P.C., esto es, la ineptitud del libelo por razón de falta de algún requisito legal en el modo de proponer la demanda, coordinado con el artículo 439 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado. Fundamenta sus alegaciones, aduciendo que en el libelo de demanda, el actor no señala cuál es el giro o actividad de la sociedad demandada, y respecto del representante de la demandada, el actor señala que es gerente y el ser gerente no es un hecho constitutivo de una profesión ni de un oficio, es un mero cargo. Por lo que solicita se acojan las excepciones dilatorias opuestas, con costas.

Segundo: Que la parte demandante al hacer uso del traslado conferido, solicita se deses-

timen las excepciones propuestas, pues las supuestos omisiones contenidas en la demanda no atentan contra la correcta individualización del demandado y sólo busca dilatar el presente juicio. Cita la demandante algunas jurisprudencias y citas legales las cuales solicita se hagan valer.

Tercero: Que en efecto, la demanda intentada en autos cumple formalmente con las exigencias previstas en el artículo 439 del Código del Trabajo: 1.- la designación del Tribunal ante quien se entabla; 2.- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación; 3.- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado. Razón por la cual, se cumple perfectamente y a cabalidad con la individualización de la demandada y de su representante legal, como consta en el libelo de demanda al designarse a Socofar S.A. como demandada y a don Juan Carlos Harding Alvarado como su representante legal, ambos con domicilio en calle Brasil 2242 Valparaíso, por lo que deberá desestimarse la excepción de ineptitud del libelo.

II.- En cuando a la objeción de documentos:

Cuarto: Que a fojas 20 la parte demandada objetó los documentos acompañados por la demandante y que corren de fojas 4 a 9, por ser falsos o apócrifos, por no constarle su autenticidad, ni integridad y por tratarse de copias simples.

Quinto: Que efectivamente los documentos rolantes a fojas 4, 5, y 6 son fotocopias simples, las cuales no se certificaron su autenticidad; y el documento corriente a fojas 7 y 8 se trata de una copia de liquidación de remuneraciones, de la cual no consta su autenticidad, ni integridad por lo que se acogerá la objeción alegada respecto a ellos y se desestimará res-

pecto al documento corriente a fojas 9, por tratarse de un documento oficial, emanado de una entidad pública, de carácter oficial, o sea, tiene valor de autenticidad y de integridad por sí mismo.

Sexto: Que también la demandada objetó los documentos de la contraria rolantes de fojas 28 a 35, por no constarle su integridad, ni su veracidad ni su autenticidad.

Séptimo: Que se acogerá la objeción respecto a los documentos corrientes a fojas 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35, por no constar su autenticidad, veracidad, ni autenticidad y se desestimará respecto al documento corriente a fojas 28, consistente en el acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de febrero de 1999, en el cual consta el sello de dicha entidad, y se trata de un instrumento de carácter oficial, de pleno valor probatorio.

III.- En cuanto al fondo del asunto controvertido:

Octavo: Que no son hechos sujetos a controversia de las partes los siguientes: a) La antigüedad en la prestación de servicios. Efectivamente como lo asevera el actor en su demanda, ingresó a trabajar para el demandado bajo vínculo de subordinación y dependencia el 1° de marzo de 1997. b) Que la naturaleza de los servicios prestados fueron para desempeñarse en las labores de Auxiliar de bodegas en el establecimiento ubicado en Valparaíso, calle Colón.

Noveno: Que indudablemente, la divergencia entre las partes surge respecto de la causa de término del contrato de trabajo del actor, ya que mientras éste estima que ella es injustificada, indebida e improcedente, la parte demandada arguye en su defensa, que el actor incurrió en hechos constitutivos en falta de honradez en su actuar, con lo que se configuró la causal de caducidad contemplada en el

artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad y también en la causal contemplada en el N° 7 del mismo artículo 160 del citado cuerpo legal, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Fundamenta la demandada en su contestación, que el actor fue sorprendido durante el cumplimiento de su jornada intentando apropiarse de un atado de lápices delineadores debidamente almacenados (alrededor de 85 unidades) sacados de su envase y empaque original, desarmar la presentación con que los entrega su fabricante, enhuincharlos con cinta de embalaje, camuflando su contenido con el claro propósito de hurtarlo de la bodega donde prestaba sus funciones y ocultarlos en su puesto de trabajo.

Décimo: Que la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema ha considerado reiteradamente que respecto de las causales contenidas en el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad, vías de hechos, injurias y conducta inmoral grave debidamente comprobada, denominadas causales de caducidad del contrato o subjetivas, pues dependen de una conducta del trabajador. Exige que deben ser debidamente probadas por quien las invoque. Su calificación corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Undécimo: Que ahora bien, respecto específicamente de la falta de probidad que significa la ausencia de rectitud, honradez o integridad en el actuar o proceder de una persona, la Excma. Corte Suprema, nos ilustra debidamente cuando expresa. “El término falta de probidad no ha sido definido por el legislador, por lo que debe entenderse en su sentido natural y obvio, de manera que es sinónimo de falta de integridad o de honradez. Por otro lado, los hechos que constituyen la falta de probidad deben resultar, nítida-

mente probados y revestir cierta magnitud, gravedad y significación”. Corte Suprema 16 de mayo de 1995 Rol N° 5.579 Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XC// N° 1, sección 3ª, páginas 47-48.

Duodécimo: Que de acuerdo a las exigencias legales y jurisprudenciales anotadas, el peso y carga de la prueba de la causal invocada por la demandada, le corresponde naturalmente a ésta.

Decimotercero: Que resulta que en el caso sub lite, analizada y ponderada debidamente la prueba confesional, documental y testimonial de la parte demandada, conforme a las reglas de la sana crítica, no aparece en modo alguno comprobado debidamente la existencia de los hechos invocados por la parte demandada para justificar la causal de despido. En efecto, en la prueba confesional producida por la parte demandada, el actor negó enfáticamente haber incurrido en las irregularidades invocadas por la demandada, hechos que han servido de fundamento para la causal de despido al poner término al contrato de trabajo del actor. Ni tampoco pudo establecerse este hecho, de las declaraciones de los testigos de la demandada don Iván Angel Mendoza Baeza y don Claudio Cristián Páez Rojas, testimonios de oídas y que además, son imprecisos, vagos y contradictorios entre sí, de tal modo, que no producen el convencimiento del Tribunal, que debe ponderar debidamente la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica y que, a mayor abundamiento, reviste una especial importancia que la demandada efectuó una denuncia criminal ante el 6° Juzgado del Crimen de Valparaíso, en la que el actor fue sobreseído, porque no se encuentra legalmente acreditado en dichos autos la existencia del cuerpo del delito.

Decimocuarto: Que en consecuencia, resulta de toda evidencia que en la especie, la parte demandada a quien le incumbía el peso y carga

de la prueba, no comprobó el hecho imputado al actor, ya que, no puede estimarse en modo alguno, y de ningún valor probatorio, que la sola circunstancia de haber formulado la demandada una denuncia ante el 6° Juzgado del Crimen de Valparaíso por el delito de hurto, en la cual el actor fue sobreseído, pueda servir como medio idóneo probatorio de un hecho que en sí, reviste características de gravedad suficientes para acreditar la falta de probidad, por lo que el Tribunal, que debe ponderar y apreciar la prueba conforme las reglas de la sana crítica, colige necesariamente que el despido de que fue objeto el actor, por las razones invocadas por la demandada y no comprobadas en el proceso, carece de fundamento legal, es improcedente y arbitrario y por consiguiente deberá accederse a la solicitud de pago de las indemnizaciones solicitadas por el actor en el libelo de su demanda.

Decimoquinto: Que el otro punto controvertido entre las partes, es el relativo al monto de la remuneración mensual percibida por el actor, por lo que se determinará éste en virtud de las tres últimas liquidaciones de remuneraciones percibidas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, de 1998, documentos corrientes a fojas 47, 47 bis, 48, 48 bis, 49 y 49 bis, agregadas por la demandada, las que no fueron objetadas por la parte demandante, de cuyos instrumentos se deduce una remuneración mensual de \$ 163.756, cantidad que servirá de base para el cálculo de las indemnizaciones que se ordenarán pagar.

Decimosexto: Que en primer término se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva por años de servicios, correspondiente a \$ 163.756.

Decimoséptimo: Que asimismo se ordenará el pago de la indemnización por años de servicios ascendente a \$327.512, la que deberá ser aumentada en un 20% legal.

Decimoctavo: Que las pruebas que no se analizan en forma especial, en nada alteran las conclusiones a que arribó este Tribunal.

Y visto, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 162, 163, 455 y pertinentes del Código del Trabajo, D.L. N°s. 3.500 y 3.501, se declara:

- I.- En cuanto a la objeción de documentos:
 - A.- Que se acoge la objeción alegada por la demandada respecto a los documentos corrientes a fojas 4, 5, 6, 7 y 8 y se desestima respecto al documento de fojas 9.
 - B.- Que se acoge la objeción de documentos alegada por la demandada respecto a los corrientes a fojas 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35 y se desestima respecto al documento corriente a fojas 28.
- II.- En cuanto a la excepción de ineptitud del libelo:
 - C.- Que se desestima la excepción de ineptitud del libelo alegada por la parte demandada.
- III.- En cuanto al fondo del asunto controvertido:
 - D.- Que se acoge la demanda de autos, debiendo la parte demandada pagar al actor las siguientes cantidades: a) \$163.756, por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. b) \$393.014, indemnización por años de servicios, incluido el 20% legal. c) Cotizaciones previsionales por todo el tiempo trabajado por el actor a la demandada, esto es, desde el 1° de marzo de 1997 al 29 de enero de 1999, las que deberán ser enteradas en la entidad previsional que corresponda.
 - E.- Que las sumas que se ordenan pagar, deberán ser incrementadas con el reajustes e interés dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, debien-

do liquidarse en la etapa del cumplimiento de la sentencia.

F.- Que se condena en costas a la demandada.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad legal.

Dictada por el señor Oscar Gorigoytía Gacitúa, Juez Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso.

Rol N° L - 1.244-1999.

Fallo de Segunda Instancia

Valparaíso, 19 de octubre de 2001.

Visto:

Se confirma la sentencia definitiva apelada de fecha veintiocho de marzo del año en curso, escrita de fojas 147 a 157.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por el Ministro Titular de Iltma. Corte señor Patricio Martínez Sandoval y los Abogados Integrantes señores Eduardo Uribe Mutis y Gonzalo Calvo Castro.

Rol N° 140.2001.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

JUICIO ORDINARIO LABORAL INDEMNIZACION DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

Empleador está obligado a adoptar y mantener las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, de modo tal que si ha cumplido con tales exigencias no puede ser responsable de tales exigencias pecuniarias.

Comentario

Trabajador demanda a su actual empleador solicitando sea indemnizado por daños emergente y moral sufridos con ocasión de un accidente del trabajo ocurrido el año 1995, mientras operaba una máquina prensadora. En dicho accidente, el trabajador quedó con múltiples fracturas en su mano, quedando con una discapacidad del 25% en su mano derecha. Le imputa a su empleador responsabilidad en el accidente, puesto que no contó con los medios de protección necesarios, infringiendo con ello su deber de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, consagrada en los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo.

Por su parte, la demandada sostuvo que adoptó todas las medidas necesarias para evitar accidentes en el lugar de trabajo, que luego del accidente reubicó al trabajador por instrucciones médicas, sin menoscabo para él. Posterior al accidente el trabajador se pensionó anticipadamente bajo la modalidad de renta vitalicia. Profundiza en que la causa del accidente se debió exclusivamente a la acción del trabajador, y que las condiciones de seguridad del trabajo eran las adecuadas, y que fue el trabajador el que no cumplió con su obligación de ejecutar las funciones acordadas contractualmente y con la de cumplir con los procedimientos internos preestablecidos. Agrega que existe

un Reglamento Interno, que cumple con los requisitos que dispone el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 40 del 1969, un Comité Paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y un experto en prevención de riesgos. Por lo anterior, se adoptaron todas las medidas para prevenir accidentes laborales.

Del mismo modo, el empleador demandado señala que el actor con relación laboral vigente no ha sufrido otros perjuicios que los ya indemnizados por el seguro social contra accidentes, por lo que nada debe por concepto de daño emergente. Tampoco reconoce deuda por el daño moral, puesto que la pérdida parcial de la habitual flexibilidad de los dedos de la mano derecha, no lo ha inhabilitado para continuar trabajando, lo cual ha sucedido en la misma empresa sin menoscabo de su categoría y remuneración.

Apreciada la prueba por el Tribunal, éste concluye que la demandada no ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales de adoptar y mantener las medidas necesarias para proteger la vida y salud del trabajador, incluso aquellas específicas en razón de la naturaleza propia

de la faena desempeñada por el actor, manteniendo condiciones adecuadas de seguridad y prevención de riesgos a fin de evitar accidentes. Por lo expuesto, a la demandada no le ha correspondido responsabilidad en los hechos que desencadenaron el accidente y que le correspondió al actor la responsabilidad en el accidente sufrido al no observar las normas de seguridad establecidas e informadas por el empleador a sus trabajadores. Por último, agrega la parte resolutive del fallo que el actor ha continuado prestando servicios en la misma empresa en donde sufrió el accidente, a pesar de haberse pensionado, y que su empleador ha costeado, a través del seguro correspondiente, los gastos de atención médica, hospitalaria y de rehabilitación causadas por el accidente, sin perjuicio de mencionar que por el accidente fue indemnizado de conformidad a la Ley N° 16.744. El sentenciador, en consecuencia, rechazó en todas sus partes la demanda deducida por el actor.

La Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia apelada.

Fallo de Primera Instancia

Santiago, 26 de septiembre de 2000.

Vistos:

A fojas 3, comparece César Soto Rifo, prensista, domiciliado para estos efectos en calle Compañía número 1068, oficina 909, comuna de Santiago, demandando en juicio ordinario del trabajo a su empleadora Fábrica de Envases Santiago S.A., representada por Patricio Laguna Muñoz, factor de comercio, ambos domiciliados en calle Vicente Reyes número 595, comuna de Maipú.

Funda la demanda en prestar servicios para la demandada como Operador Maquinista de Prensas Conserveras y que el 21 de noviembre de 1995 mientras operaba la Prensa N° 1 DIAM 153, entraron dos huinchas a la matriz, trabando la operación del sistema, entonces procedió a detener la máquina

desde el tablero y a requerir ayuda al mecánico, señor Quezada, para poder continuar sus labores, siendo necesario retirar las huinchas de la matriz. Cuando estaba removiendo el material, la máquina cae sobre la mano derecha, provocándole fracturas de los dedos medios, anular y meñique derecho, que obligó a requerir asistencia médica en la Asociación Chilena de Seguridad, presentándose posteriormente una secuela, una discapacidad en la mano derecha con un 25% de incapacidad. La causa del accidente fueron las condiciones inseguras del trabajo puesto que la acción de remover el material debió efectuarla sin disponer con los más mínimos elementos de seguridad, tales como pinzas, alicates, además, la máquina no contaba con elementos de protección como tacos de madera que impidieran que se cerrase aun cuando se encontrase desenergizada. Por estas condiciones inseguras de trabajo la demandada ha infringido la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores consagradas en los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, por cuanto no ha tomado todas las medidas necesarias para ello y no ha proporcionado los elementos para prevenir accidentes del trabajo, como el relatado precedentemente. La infracción al deber de seguridad en que ha incurrido la demandada la obligación a indemnizar los perjuicios ocasionados con motivo del accidente. Expresa el actor que el accidente le produjo un 25% de incapacidad que obligó a ser reubicado en un puesto de menor categoría, lo que ha dañado su autoestima quedando como única meta laboral a los 52 años de edad la de mantener su fuente de trabajo, que le permita acceder a una pensión de vejez, hecho improbable por las exigencias que actualmente deben cumplir los trabajadores, por lo que estima el daño emergente en 500 Unidades de Fomento. También, se debe indemnizar el daño moral constituido por los dolores físicos a que fue expuesto por el accidente sufrido, el trauma de haber perdido su aptitud laboral por haber quedado con discapacidad en la mano derecha y consecuencias psíquicas que de ella han derivado, por una severa depresión que se prolonga hasta hoy después de dos años de ocurrido el accidente, perjui-

cios que estima en la suma de 1.000 Unidades de Fomento. Por las razones expuestas solicita que se le indemnicen los perjuicios sufridos en una suma total equivalente a 1.500 Unidades de Fomento, más intereses y costas, o la suma que el Tribunal estima de justicia.

A Fojas 8, se notifica personalmente a la demandada.

A fojas 15, la demandada contesta la demanda solicitando que se niegue lugar a ella en todas sus partes con expresa condenación en costas. Al respecto señala que, al momento del accidente el señor Soto operaba la prensa automática N° DIAM 153, es una máquina que modela tapas y fondos de envases, su materia prima está constituida por huinchas de hojalata que son estampadas con un golpe de percusión por la matriz superior en la matriz inferior quedando formada la respectiva tapa y fondo; tras el accidente el trabajador fue reubicado por instrucciones del Hospital del Trabajador como operario de máquina conserva, sin que esta nueva destinación haya significado menoscabo alguno en su categoría y remuneraciones. Luego del accidente, el señor Soto se pensionó anticipadamente ante la modalidad de renta vitalicia contratada con la Compañía de Seguros de Vida Convida S.A., así que es falso que su única meta sea la de mantener la fuente de trabajo hasta completar una edad que le permita acceder a una pensión de vejez. Así es que el 2 de diciembre de 1996 el demandante solicitó a la empresa que no se continuara descontando de sus remuneraciones las cotizaciones previsionales para el fondo de pensiones por encontrarse pensionado, pidiendo que se integrara sólo el 7% correspondiente a la cotización para el régimen de prestaciones de salud.

Agrega la demandada que, según las afirmaciones que formula el actor, se desprende que el accidente se debió única y exclusivamente por acción del trabajador, que al trabarse la máquina en vez de retirar la huincha de hojalata desde zonas

donde no golpea la prensa, interpuso su mano en el lugar donde se produce la percusión a golpe, tampoco es efectivo que la máquina haya caído sobre la mano derecha provocándole fracturas, ya que la referida máquina es de gran dimensión y peso por lo que no puede caerse, a lo que se refiere el trabajador es, a la matriz superior. Asimismo no es efectivo que las condiciones de inseguridad del trabajo produjeron el accidente por no disponer de elementos de seguridad como pinzas, alicates o tacos de madera, por la materia prima con que opera la prensa son huinchas de hojalata que circulan desde la zona de abastecimiento hacia la matriz, en caso que se trabe, es preciso remover la hojalata desde zonas exteriores al lugar donde se produce la percusión o golpe de las matrices, no se debe introducir las manos o herramientas en el lugar que golpean las matrices a la inversa de lo que sostiene el actor. De este modo, el trabajador primero debió bloquear las matrices para inmovilizar su acción, tal como lo establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y las instrucciones de seguridad y prevención dadas por la empresa. En efecto el demandante no utilizó las herramientas que existen y omitió emplear un taco de madera que es un elemento medio para bloquear, de dotación de toda máquina, pero este medio en ningún caso habilita para introducir las manos entre las matrices. En suma, la conducta del demandante inexplicable, actuó con imprudencia y negligencia y inexcusable, que fue la única causa del accidente.

El demandante infringió las normas legales de los artículos 153 y 154 número 5 del Código del Trabajo, el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y finalmente las disposiciones que contempla el Reglamento Interno, referidas a ejecutar las funciones acordadas en el contrato de trabajo y las relativas a las normas y procedimientos internos preestablecidos, que contienen numerosas instrucciones, órdenes destinadas a evitar acciones impropias y riesgos que puedan causar daños a las personas y, o, bienes, tales como temeridad, imprudentes. Pa-

ralealmente existe, como ya se ha dicho, un Reglamento Interno que cumple con los requisitos que dispone el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales aprobado por Decreto Supremo N° 40 de 1969 y el Comité Paritario constituido de acuerdo a las normas legales y reglamentarias que funciona en la empresa conjuntamente con un departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de un experto en prevención de riesgos que cuenta con los medios y personal necesario para cumplir sus funciones que mantiene un amplio sistema y programa de medidas tendientes a evitar la ocurrencia de accidentes.

Respecto de las indemnizaciones reclamadas hace presente que el daño emergente que es la pérdida o disminución patrimonial efectiva lo que significa que el actor deberá probar la existencia de los perjuicios alegados, en orden a que los daños efectivos deben ser probados según la jurisprudencia y doctrina. El demandado rechaza que el señor Soto haya sufrido otros perjuicios que los ya indemnizados por el seguro social de accidentes, luego no es legítimo exigir a la empresa una doble indemnización por daños resarcidos. En cuando al daño moral lo funda por la pérdida parcial de la habitual flexibilidad de los dedos de la mano derecha. Esta carencia no lo ha inhabilitado para continuar laborando como de hecho ocurre, de modo que la pretendida indemnización equivalente a 1.000 Unidades de Fomento conforma una desmedida y desproporcionada pretensión, más aún si el señor Soto continúa laborando para la misma empresa sin menoscabo de su categoría y remuneración. Con todo en la especie tiene plena aplicación la norma del artículo 2330 del Código Civil que dispone que los daños deben reducirse si quien los ha sufrido, se ha expuesto a ellos de manera imprudente.

Por último, la demandada expresa que la única causa del accidente fue la acción temeraria o imprudente o culpa grave del señor Soto al introducir su mano en la matriz de la prensa sin estar debida-

mente paralizada. De las disposiciones de los artículos 184 del Código del ramo y 69 de la Ley N° 16.744, la responsabilidad legal que alega el actor exige como requisito esencial que el accidente se deba a culpa o dolo del empleador, circunstancia que no cabe presumir en el presente juicio. Por el contrario, sólo existe culpa imputable al actor, es decir actuó con imprudencia temeraria, es decir, con culpa grave de conformidad al artículo 44 del Código Civil. No ha existido responsabilidad de la empresa ya que el accidente no se debió a culpa o dolo suyo. Concluye pidiendo se tenga por contestada la demanda y se niegue lugar a ella en todas sus partes con expresa condenación en costas.

A fojas 22, se tuvo por contestada la demanda. Se recibió la causa a prueba citándose a las partes a una audiencia de rigor.

A fojas 47, se efectúa la audiencia de estilo, instadas las partes no se produce conciliación. Se rinde la prueba que consta de autos.

A fojas 125, se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

...En cuanto al fondo:

Cuarto: Que por lo principal de la demanda de fojas 3, César Soto Rifo ha solicitado que la empresa Fábrica de Envases Santiago S.A. sea obligada a indemnizarlo y le cancele las sumas de 500 Unidades de Fomento por concepto de daño emergente y 1.000 Unidades de Fomento por concepto de daño moral, sufridos a consecuencia de un accidente del trabajo ocurrido el 21 de noviembre de 1995, durante la jornada de trabajo, mientras efectuaba labores en dependencias de la empresa, debido a que el empleador no habría cumplido con las elementales normas de seguridad y protección laboral.

Quinto: Que contestando a fojas 15, la empresa demandada ha solicitado el rechazo de la demanda, porque a la Empresa no le ha correspondido ninguna responsabilidad en la ocurrencia de los hechos sino que, por el contrario, el siniestro acaeció por la inobservancia del actor de las normas de prevención y seguridad preestablecidas por la Fábrica de Envases y, también, puesto que el trabajador se accidentó por incurrir en una conducta innecesaria y deliberadamente temeraria, carente de la más elemental precaución, infringiendo el Reglamento Interno de la Empresa que prohíbe a los trabajadores de la empresa a ejecutar actos que acarreen riesgos innecesarios para el personal, reiterados en circulares, instructivos, carteles recordando a los trabajadores que no se expongan a riesgos o peligros innecesarios (custodia 4308).

Sexto: Que al efecto la parte demandada no ha controvertido la ocurrencia del siniestro, ni que el demandante desempeñaba las funciones en el empleo para las que había sido contratado, ni la antigüedad del demandante en el cargo, ni que el actor de 52 años de edad sufrió unas fracturas expuesta F.M. dedos pulgar, medios, anular y meñique, distrofia refleja simpática parcialmente recuperada, quedando con secuela de rigidez moderada a severa en semiflexión IFP dedos medios, anular y meñique derechos, déficit puño y fuerza de prensión.

Séptimo: Que, en consecuencia, atentas las motivaciones precedentes es materia de esta litis únicamente resolver si la empresa demandada se encuentra obligada a indemnizar al trabajador por el accidente ocurrido dentro de ella, en horario normal de la jornada laboral y, en caso de procedencia, determinar su monto.

Octavo: Que para acreditar los fundamentos de su acción, el actor en lo pertinente rindió la siguiente prueba, consistente en:

Documental, acompañada en forma legal y no objetada de contrario: a) declaración y evaluación de invalidez de 16 de diciembre de 1996, Resolución N° 703, de 12/12796, Comisión Central Evaluadora de Incapacidades de la A.C.H.S.,

señala como diagnóstico fractura expuesta FM dedos pulgar, medio, anular y meñique derechos. OTS. y distrofia refleja simpática, parcialmente recuperada. Secuelas: rigidez moderada a severa en semiflexión IFP dedos medio, anular y meñique derechos, déficit puño y fuerza de prensión; grado de incapacidad 25%, Operador de prensa re-ubicado.

Confesional: Prestada por el representante legal de Fábrica de Envases Santiago S.A., Patricio Laguna Muñoz, a fojas 47, al tenor del pliego de fojas 43, provocada por la parte del actor, en lo pertinente reconoce que el actor al día del accidente operaba una Prensa Automática DIAM 153 de 1950, cuya vida es indefinida atendida la mantención que se le procure; que el actor operaba la máquina desde hacía veinte años; que la Prensa estaba permanentemente sometida a controles preventivos y mecánicos; que se puede trabajar la máquina con las huinchas, que hay herramientas en el taller para cualesquiera inconveniente como el que se produjo, alicate, pinza, taco de madera, por lo tanto, de acuerdo a las reglas de sana crítica, produce prueba respecto de los hechos reconocidos por el absolvente que, en la especie, son conexos y concordantes a los señalados en la contestación de la demanda.

Testimonial: con las declaraciones de Sergio Augusto Narváez Sánchez, a fojas 83, y Jaime Enrique Orellana Salas, a fojas 88, dirigentes sindicales, cuyas tachas fueron desestimadas, ambos no presenciaron el hecho mismo del accidente aunque se encontraban en la fábrica; el primero, estaba en otro taller y tomó referencia del accidente por las personas que acudieron en ayuda del trabajador accidentado; el segundo, encontrándose en el taller acudió al puesto del trabajo del accidentado al escuchar un grito, para prestar ayuda al señor Soto estaba “dos máquinas más allá”, prueba que será valorada conjuntamente con los otros elementos de juicio.

Noveno: Que la parte demandada, asimismo, en fundamento de sus alegaciones produce la siguiente prueba:

Documental: acompañada en forma legal y no objetada, custodia 4308, a) Recibos de recepción de Reglamentos Interno de Orden, Higiene y Seguridad de 13 de octubre de 1983, de 10 de junio de 1994, de 19 de marzo de 1997 (anexo); b) Control de entrega de Informativo de seguridad de noviembre de 1991, de octubre de 1996; c) Carta enviada a la empresa por el actor el 2 de noviembre de 1996, que comunica que, por estar pensionado en el nuevo sistema, no se le descuenten cotizaciones para el fondo de pensiones sino sólo de 7% de imposiciones para salud; d) Registro de charla sobre Operación Segura en Máquinas y Herramientas de 14 de julio de 1995, en que consta asistencia del demandante; e) Contrato individual de trabajo 1° de marzo de 1998 entre el actor y la demandada y sus anexos firmados y suscritos por el trabajador para desempeñarse como Operador de Prensas, dejándose constancia que ingresó al servicio de la demandada el 15 de diciembre de 1982; f) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; g) Informe de Investigación del accidente del trabajo del actor acaecido el 21 de noviembre de 1995 que realizó una Comisión del Comité Paritario que con-signa; entraron las huinchas a la matriz, trábándose el sistema, el operador detuvo la máquina desde el tablero y se hizo ayudar por el mecánico Quezada... “quien abre la matriz a media carrera desde el volante. En ese momento el señor Soto intentó retirar las huinchas por el frente y con la mano”. Causa del accidente: 1) Introducir la mano en la matriz; 2) Elevar el carro o cabezal de la máquina a media altura; 3) No colocar taco de madera entre la matriz; el Comité Paritario formula como observación “Esta operación también

se pudo realizar por el estado de la matriz sin necesidad de introducir la mano en la matriz.” h) Numerosas comunicaciones y diplomas de la Asociación Chilena de Seguridad por la constante preocupación demostrada en la prevención de riesgos, colaboración al reintegro de trabajadores accidentados rehabilitados o en rehabilitación, sobre rebaja de cotización de la Asociación, actas de constitución de Comité Paritario, etc. i) Oficio de 23 de septiembre de 1996, de Experto de Prevención Asociación Chilena de Seguridad, Servicio de Rehabilitación, que solicitó el reintegro del trabajador Soto al puesto de Operario de Máquina de Conservas de la Fábrica de Envases Santiago, con las siguientes observaciones: Retomar paulatinamente tareas del cargo, Control Médico 26.09.96. Dicho reintegro será mediante una reincorporación progresiva de 4 horas, jornada que irá aumentando según tolerancia.

Confesional: De actor César Soto Rifo prestada a fojas 49, al tenor del pliego acompañado por la demandada a fojas 47, en la cual reconoce: Que a la fecha del 9 de marzo de 1998 se encuentra prestando servicios en la empresa demandada, donde fue reubicado en otro puesto con igual remuneración y categoría; que ha recibido todos los beneficios que emanan de los contratos colectivos; que la empresa le ha mantenido la fuente de trabajo; que en relación a las circunstancias del accidente es, efectivo que introdujo su mano derecha entre las matrices superior e inferior, agregando que lo hizo para remover la huincha atascada, pero agrega que bloqueó las matrices y que no habían herramientas; que es pensionado del nuevo sistema y que ha obtenido prestaciones del seguro social de accidentes del trabajo.

Testimonial: Con las declaraciones de José Tomás Paredes Benavente, fojas 96, y Héctor Ricardo Aguilera Inostroza, fojas 100, sin ta-

chas, legalmente examinados, no contradictorios dando razón de sus aseveraciones.

Décimo: Que del examen conjunto de las pruebas pormenorizadas en los motivos que antecedan, rendidas por las partes, el tribunal puede concluir que la demandada no ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales de adoptar y mantener las medidas necesarias para proteger la vida y salud del trabajador, incluso aquellas específicas en razón de la naturaleza propia de la faena desempeñada por el actor, manteniendo condiciones adecuadas de seguridad y prevención de riesgos a fin de evitar accidentes. Así se ha acreditado con la prueba instrumental producida por la demandada, custodia 4308, en orden a haber entregado al actor en sus oportunidades el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, adecuándolo oportunamente a las modalidades laborales respectivas; informativos, notas y circulares de seguridad y asistencia a curso sobre operación en máquina y herramientas, todos los cuales contienen instrucciones precisas y explicaciones sobre la forma de maniobrar y accionar sin riesgo las máquinas operativas, entre ellas la Prensa Automática DIAM 153; apreciación que es ampliamente confirmada con las observaciones de la Comisión del Comité Paritario que hizo a la misma fecha del siniestro resultan veraces no dando lugar a injerencias. Además, la demandada ha proporcionado al trabajador los elementos necesarios para que acceder a una oportuna asistencia médica y hospitalaria que requirió durante su recuperación y posterior rehabilitación a través del seguro que contempla la Ley N° 16.744, reincorporando al trabajador en un comienzo con una jornada parcial a cargo similar como Operario de Máquinas Conservas y le ha mantenido hasta la fecha su fuente de trabajo sin menoscabo de categoría ni de remuneraciones.

Que esta conclusión se encuentra ampliamente corroborada con la prueba confesional provocada por la demandada en que, en lo esencial, el trabajador reconoció encontrarse a esta fecha la-

borando en la empresa de Envases Santiago, con remuneraciones y beneficios no disminuidos y que el accidente se produjo por haber introducido “mano derecha entre la matriz superior y la matriz inferior de la prensa, aunque alega en su descargo que lo hizo para retirar la huincha atascada, hecho estrictamente prohibido tanto en el Reglamento Interno como las instrucciones, circulares y charlas difundidas por la empleadora en un especial interés de minimizar el número de accidentes y riesgos laborales de sus dependientes, aún más en esa ocasión, ha debido actuar con máximo cuidado y diligencias para solucionar la traba de la hojalata en la Prensa, dando aviso al supervisor y no limitarse a pedir ayuda al mecánico, debió revisar previamente el punto en que se encontraba el carro que mueve las matrices y no pudo introducir la mano entre las matrices superior e inferior, cuando el carro estaba en el punto intermedio y no en su punto superior, como señalan las instrucciones impartidas, circunstancia que se confirma con el testimonio de Jaime Orellana, presentado por la demandante, que expresa que este compañero estaba operando una prensa automática que se le trabó al pasar dos hojalatas, llamó al mecánico para el despegue de la prensa y en ese momento el señor Soto mete su mano a la matriz para sacar hojalatas cayendo la matriz sobre la mano, “escuchó el grito estando a dos máquinas del accidentado”, por lo fue a socorrer con el mecánico Juan Muñoz. El primer mecánico que llegó fue el señor Quezada, “procede a despegar la máquina y a sacar el compañero que tenía su dedo atrapado en la matriz, de ahí lo llevamos de inmediato al Policlínico de la empresa” dándosele los primeros auxilios por las asistentes y enfermeras y luego lo trasladaron al Hospital del Trabajador.

En este mismo sentido han prestado declaración, acorde y conexas, los testigos presentados por la demandada, José Tomás Paredes, Héctor Ricardo Aguilera. El primero realizó la investigación del accidente internamente y fue informado por Raúl Quezada, el mecánico que primero ayudó

a Soto a destrabar la prensa atascada y luego a remover la mano aplastada, que fue informado de inmediato del accidente porque aún se encontraba en el taller; que se había trabado la Prensa con una doble hoja dentro de la matriz, entonces el mecánico Quezada “ayudó a destrabar la prensa” antes que el carro quedara en el punto muerto superior, el operador Soto introduce sus manos y en una fracción de segundo cayó el cabezal sobre la mano derecha, el maestro vuelve a destrabar la máquina para remover la mano aplastada de César Soto y llevarlo rápidamente al policlínico, dando el testigo una versada explicación como funciona la Prensa y a una contrainterrogación declara que no hay ninguna explicación para que el operador Soto haya introducido las manos en un punto de operación de la máquina, atendido que las instrucciones son bien claras y precisas en orden que en los puntos de operación “jamás un trabajador operador debe meter sus manos” contenidas en instructivos, circulares y charlas que permanentemente se dan a los trabajadores de la empresa a fin de que cumplan estrictamente la normativa impartida sobre prevención de riesgos profesionales; existiendo un sistema y método más adecuado para ejecutar un trabajo sin peligro para el trabajador. Los trabajadores que operan máquinas disponen de los elementos de seguridad y cuando se atasca una máquina debe emplearse un taco de madera, gancho de fierro o cualquier elemento y si no dispone de él, en ese momento, es obligación ir a buscarlo, al testigo le consta que se proporcionaron elementos de seguridad porque es supervisor del Departamento de Prensas conserveras. El segundo testigo, relata los hechos en forma similar que el anterior, pero agrega, cuando se traba la Prensa la operación se realiza retirando la hojalata con alicates por el costado de la matriz o con gancho metálico, para evitar el atrapamiento de las manos. Además, antes de realizar este trabajo, todo trabajador debe redoblar las medidas de precaución y también sabe que debe avisar a su supervisor de cualquier desperfecto que presente la máquina y, por último, el señor Soto debió esperar la

orden del mecánico que el carro estaba en el punto superior, se anticipó con la acción de retirar la hojalata, hechos que le constan porque pertenece al Comité Paritario.

Undécimo: Que del análisis de los hechos que rodearon el siniestro sufrido por César Soto, efectuado en el fundamento que antecede, de acuerdo a las reglas de la sana crítica y máximas que proporciona el conocimiento, el sentenciador puede certeramente concluir que a la demandada no le ha correspondido responsabilidad alguna en los hechos que desencadenaron el accidente laboral, pues, la empleadora ha demostrado permanente preocupación de instruir e informar por circulares, afiches, de los riesgos laborales, teniendo a disposición de los trabajadores elementos de seguridad y de protección necesarios, o sea, su actuar ha sido en todo momento ajeno a una eventual culpa por falta de diligencia o cuidado ordinario, por consiguiente, el juez sentenciador adquiere la convicción que el siniestro fue causado por la inobservancia por parte del afectado de las precisas y numerosas normas de seguridad establecidas y ampliamente difundidas por la empleadora, Envases Santiago S.A., ya que todos los mecanismos de seguridad de la Prensa automática DIAM 153, se encontraban en buenas condiciones de funcionamiento y los elementos de prevención se encontraban al alcance del trabajador, sea en el taller o en la maestranza, de manera que para operar y destrabar una prensa era necesario ejecutar una serie de maniobras, cuidadosamente, conocidas por el personal a cargo de dicha Prensa, máxime si el trabajador Soto llevaba más de veinte años como prensista. Además, a mayor abundamiento, no es posible dejar de considerar la confesión del actor al absolver las articulaciones quinta y siguientes del pliego de fojas 45, “que introdujo su mano derecha entre la matriz superior y la matriz inferior” transgrediendo abiertamente las reglas de seguridad dadas e instruidas por la empresa, tantas veces mencionadas, sin adoptar la prudencia adecuada a la operación que realizaba; el testigo Paredes dice que no se explica el motivo que tuvo para actuar con tal imprudencia, maniobra que es totalmente anormal y atentatoria contra las normas

de seguridad que, a la vez, hace inútiles los mecanismos de protección de la Prensa Automática.

Entonces, la responsabilidad del accidente según la lógica y experiencia, debe ser atribuida al demandante por haber incurrido en una conducta innecesaria y temeraria, carente de toda precaución lo que constituyó la causa inmediata, directa y precisa del accidente, infringiéndose el Título XV, especialmente “normas generales para todo trabajador” del Reglamento Interno vigente en relación con los artículos 153 y 154, por consiguiente, sobre la demanda no ha recaído ninguna responsabilidad en el siniestro sub lite de modo tal que no se acogerá la acción ejercida por el trabajador César Soto, no teniendo responsabilidad en los hechos que motivaron el accidente y que el actor se expuso imprudentemente al siniestro que lo afecta derivado de un actuar inadecuado.

Duodécimo: Que es preciso dejar constancia que el demandante continúa prestando servicios hasta hoy, a pesar de haberse pensionado en la Fábrica de Envases Santiago S.A., manteniendo la categoría y sueldo correspondientes sin menoscabo para el actor. Además, la demandada ha costeado a través del respectivo seguro los gastos de atención médica, hospitalaria, intervenciones quirúrgicas, y de rehabilitación irrogados por el accidente y se le ha otorgado una indemnización ascendente a \$ 1.938.899 en conformidad a la Ley N° 16.744.

Decimotercero: Que incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alegue ésta o aquélla.

Decimocuarto: Que los demás elementos de juicio aportados a los autos no alteran lo anteriormente resuelto.

Y, visto además de las disposiciones legales citadas, y lo establecido en los artículos 1°, 3°, 6°, 7°, 8°, 10, 153, 154, 184, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, 426 y 427 del Código de Procedimiento Civil y Ley N° 16.744, se declara:

- I.- Que no ha lugar a la objeción documental deducida por la demandada,
- II.- Que no ha lugar a la tacha de los testigos Sergio Augusto Narváez Sánchez, y Jaime Enrique Orellana Salas.
- III.- Que no ha lugar a la demanda de fojas 3 en todas sus partes.
- IV.- Que no se condena en costas la parte demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Dictada por la señora Susana Vidal Fuentes, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Rol N° L - 6.388-1997.

Fallo de Segunda Instancia

Santiago, 5 de noviembre de 2001.

Proveyendo a fojas 176 a 180, téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia de veintiséis de septiembre de dos mil, escrita a fs. 127.

Regístrese y devuélvase.

Dictada por el Ministro señor Juan Manuel Muñoz Pardo y los Abogados Integrantes señora Ángela Radovic Shoopen y señor Ángel Cruchaga Ganderillas.

Rol N° 5.280-2000.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de colación. Naturaleza jurídica.	592/34	26.02.02	76
Asignaciones de funcionarios. Permisos. Finalidades.	660/40	4.03.02	86
Asociaciones de funcionarios. Permisos. Avisos al empleador.	660/40	4.03.02	86
Asociaciones de funcionarios. Permisos. Facultades del empleador.	660/40	4.03.02	86
Caja de Compensación. Descuentos. Créditos sociales.	591/33	26.02.02	74
Contrato individual. Legalidad de cláusula.	661/41	4.03.02	88
Descanso compensatorio. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso. Huelga. Efectos.	715/43	6.03.02	89
Dirección del Trabajo. Competencia. Consejo Superior de Educación.	627/38	28.02.02	84
Estatuto de Salud. Asignación de experiencia. Jubilación. Base de cálculo.	628/39	28.02.02	85
Estatuto de Salud. Feriado.	625/36	28.02.02	80
Estatuto docente. Término de contrato. Necesidades de la empresa. Aviso suspensión. Licencia médica.	716/44	6.03.02	92
Estatuto docente. Término contrato necesidades de la empresa. Aviso suspensión licencia médica. Indemnización adicional. Procedencia.	716/44	6.03.02	92
Feriado. Progresivo. Cómputo.	593/35	26.02.02	78
Negociación colectiva. Contrato colectivo. Forzado. Estipulaciones.	626/37	28.02.02	81
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Legalidad de cláusula.	717/45	6.03.02	94

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Organizaciones sindicales. Centrales sindicales.			
Constitución acuerdo. Formalidades.	797/46	15.03.02	96
Organizaciones sindicales. Central sindical. Constitución.			
Ministro de fe.	797/46	15.03.02	96
Organizaciones sindicales. Central sindical. Estatuto.	797/46	15.03.02	96
Organizaciones sindicales. Central sindical. Constitución.			
Acta de acuerdo.	797/46	15.03.02	96
Organizaciones sindicales. Central sindical.			
Acta de acuerdo. Requisitos.	797/46	15.03.02	96
Remuneraciones. Calificación de beneficios.	662/42	4.03.02	72

Nueva jurisprudencia sobre la reforma laboral

HORAS EXTRAORDINARIAS

REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

0662/042, 4.03.02.

Se confirma en todas sus partes el Dictamen N° 843/41 de 9.03.2001 y se deja sin efecto la letra a) de las conclusiones del Dictamen N° 5.849/387, de 26.11.98, en aquella parte que declaró que la remuneración de las horas extraordinarias garantizadas tienen el carácter de sueldo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 31 inciso 2º, y 42 letra b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 843/41, de 9.03.2001 y 5.849/387, de 26.12.98.

Por las presentaciones del antecedente, se solicita a esta Dirección que reconsidere lo resuelto por Dictamen N° 843/41, de 9.03.2001, y que se aplique lo que dejó establecido el Dictamen N° 5.849/387, de 26.11.98. El primero de estos pronunciamientos concluyó, en lo fundamental, “*que la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato*”. En tanto, el segundo de éstos, cuya aplicación efectiva se solicita, resolvió que el “*bono cargo*” –denominación que en este caso se le atribuye a las horas extraordinarias garantizadas– reviste el carácter de sueldo.

Ahora bien, como se advierte, ambos pronunciamientos han llegado a conclusiones distintas e incompatibles, situación que con-

forme a las reglas generales sobre primacía en el tiempo de las fuentes del derecho, debe resolverse en el sentido que el último dictamen prima sobre el anterior. Con todo, para mayor certeza y seguridad jurídica de las partes involucradas, es de evidente conveniencia resolver expresamente esta situación y comunicar lo resuelto a los interesados.

En efecto, el predicamento vigente de esta Dirección, en el sentido que la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, se funda, entre otras, en una razón de texto, pues expresamente la letra b) del artículo 42 del Código del Trabajo denomina jurídicamente “sobresueldo” a la remuneración del trabajo extraordinario, es decir, a este especial tipo de labores que significa un mayor esfuerzo para el dependiente, el legislador lo retribuye también con una remuneración especial –distinta al sueldo– denominada, se reitera, sobresueldo.

Cabe hacer presente, que el interés en dilucidar la naturaleza jurídica de la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada, deriva de la necesidad de liquidar el pago de otras tantas horas de trabajo aún por sobre las dos horas extraordinarias diarias de tra-

bajo, práctica esta última que lisa y llanamente esta Dirección la consideró ilegal y estimó indispensable interrumpirla de inmediato, según Dictamen N° 843/41, de 9.03.2001, cuya reconsideración se solicita.

Como se advierte, la contradicción suscitada por los dictámenes individualizados precedentemente, tuvo su origen en la necesidad de establecer un criterio que resultase coherente y compatible con el sistema de jornadas ordinarias y extraordinarias que regula el Código del Trabajo, toda vez que de no haberse modificado el criterio anterior, en los hechos, las empresas involucradas habrían continuado –sin objeción alguna– no sólo con jornadas de trabajo aún por sobre las extraordinarias, sino que también y en ausencia de regulación eficaz, sin límite de tiempo para este trabajo adicional y sin una modalidad legal apropiada para liquidar su remuneración.

Por último, es preciso tener presente, que las recientes modificaciones al Código del Trabajo impiden a las partes pactar horas extraordinarias garantizadas en los términos precedentes. Efectivamente, el párrafo 11 del artículo único de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001, sustituyó a contar de 1° de diciembre de 2001, el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, quedando como sigue:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos

pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

Precisa la norma legal transcrita, que el legislador expresamente ha restringido los pactos de horas extraordinarias a la atención de requerimientos temporales de la empresa, los que deberán constar por escrito, con una vigencia transitoria que no exceda de tres meses y renovables por acuerdo de las partes.

Las condiciones más exigentes y restrictivas a que el legislador somete actualmente el régimen de trabajo extraordinario, no resta importancia a las consideraciones precedentes, que fundamenta y restablece la naturaleza jurídica de sobresueldo a la retribución de las horas extraordinarias, y que objeta por ilegal la práctica de laborar adicionalmente aún por sobre la jornada extraordinaria de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cumpla con manifestar a Uds. que se confirma en todas sus partes el Dictamen N° 843/41 de 9.03.2001 y se deja sin efecto la letra a) de las conclusiones del Dictamen N° 5.849/387, de 26.11.98, en aquella parte que declaró que la remuneración de las horas extraordinarias garantizadas tienen el carácter de sueldo.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

CAJA DE COMPENSACION. DESCUENTOS. CREDITOS SOCIALES.

0591/033, 26.02.02.

Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, carecen de la preferencia legal propia de las cotizaciones previsionales.

Fuentes: Ley N° 18.833, artículo 22. Código del Trabajo, artículo 58.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.300/301, de 9.09.98 y 3.992/229, de 3.08.99.

Se solicita a esta Dirección que emita un pronunciamiento en el sentido que la obligación de la empresa empleadora de descontar del finiquito del trabajador y remesar a la Caja de Compensación los saldos insolutos de créditos sociales, al recaer en las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, carece de las preferencias establecidas en los artículos 22 de la Ley N° 18.833 y 58 del Código del Trabajo.

Explica el recurrente, que la Caja de Compensación "Los Héroes" ha suspendido el otorgamiento de estos créditos a los dependientes de la Compañía Minera..., porque en el caso del finiquito de un trabajador –que individualiza– la empresa no hizo valer la preferencia legal de pago que tendrían los saldos insolutos de un crédito social, en circunstancias que en concepto de la empresa, esta preferencia de pago se extiende incluso a las indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

Sobre la materia, esta Dirección ha tenido oportunidad de analizar el sistema de créditos sociales que administran las Cajas de Compensación, como asimismo, ha distinguido las normas de orden específicamente

laboral y previsional, de otras pertenecientes al ámbito genérico del derecho común.

En efecto, el artículo 22 de la Ley N° 18.833, Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, establece que:

"Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se registrará por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales".

En este orden, los incisos 1° y 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, precisan los descuentos de las remuneraciones que puede hacer efectivo el empleador, y distingue aquellos que siempre deben deducirse de las remuneraciones, los que pueden practicarse a solicitud escrita del trabajador y una última especie de descuentos que requieren acuerdo expreso de trabajador y empleador.

Como se advierte, ambas disposiciones legales en que incide la consulta se refieren sólo y específicamente a *las remuneraciones*, de tal suerte que los descuentos y remesas de los créditos sociales –sobre la base de estos textos legales– no podrían hacerse efectivos en sumas distintas a las remuneraciones que ordinariamente forman

parte del finiquito, como la indemnización legal por término del contrato de trabajo, entre otras.

En vista de lo restrictivo de estas disposiciones, las Cajas de Compensación idearon instrumentos jurídicos convencionales que complementaron el sistema, con el objeto de asegurar el retorno de estos préstamos. Es así, como los trabajadores beneficiarios del crédito social, suscriben documentos privados adicionales denominados Pagaré del Crédito Social y Solicitud de Crédito Social, que como lo ha dicho esta Dirección, carecen de los efectos excepcionales y de derecho estricto que la ley atribuye al cobro y pago de las cotizaciones previsionales.

En este contexto, a raíz de consultas formuladas ante esta Dirección, por Dictamen N° 4.300/301, de 9.09.98, se dejó establecido que *"los documentos privados denominados Pagaré del Crédito Social y Solicitud de Crédito Social, no son idóneos para obligar a los Inspectores del Trabajo a descontar de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo las deudas insolutas de los trabajadores con las Cajas de Compensación"*. Este pronunciamiento, entre otros fundamentos, tuvo presente que *"la Constitución Política radica en la ley –como expresión soberana– la potestad única y exclusiva para fijar la competencia y atribuciones de los órganos públicos, no pudiendo el concurso privado de voluntades obligar a los Inspectores del Trabajo a intervenir y practicar deducciones de las indemnizaciones legales por término de la relación laboral, menos aún si la ley limitó esta intervención exclusivamente a las remuneraciones"*.

Solicitada su reconsideración, por Dictamen N° 3.992/229, de 3.08.99, se confirma la doctrina precedente, en atención –se abundó– a que *"de estimarse legítima la mediación de estos funcionarios, las Cajas de Compensación se verían indebidamente favorecidas en la ejecución de sus créditos respecto al resto de personas e instituciones que se desen-*

vuelven en el mercado de operaciones de crédito de dinero, lo que eventualmente involucraría transgredir la garantía constitucional de igualdad ante la ley".

Luego, este mismo pronunciamiento precisó: *"en el caso en análisis –originándose en un pacto de naturaleza civil la obligación de descontar las cuotas pendientes del crédito social de la indemnización del trabajador y a favor de una determinada Caja de Compensación– es al empleador a quién le corresponde sostener, en cuanto mandatario de dichas Cajas de Compensación y en caso de producirse desacuerdo, la legitimidad de esa obligación. En tal evento, a este Servicio sólo le compete actuar como ministro de fe, dejando constancia, si es procedente, del hecho del desacuerdo y de la competencia, frente a la discrepancia, de la Superintendencia de Seguridad Social, establecida en el artículo 3° de la Ley N° 18.833, y, en último término, de los Tribunales del Trabajo, de acuerdo al artículo 420 letras a) y c) del Código del ramo"*.

En estas condiciones, cabe concluir a esta Dirección, que resulta legalmente improcedente hacer efectivo el régimen excepcional de pago, cobro, descuentos y remesas que contemplan los artículos 22 de la Ley N° 18.833 y 58 del Código del Trabajo, sobre las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, toda vez que el crédito de las Cajas de Compensación y la deuda correlativa del trabajador que grava estas indemnizaciones, tienen como título documentos privados que la ley no les atribuye pago preferente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, carecen de la preferencia legal propia de las cotizaciones previsionales.

ASIGNACION DE COLACION. NATURALEZA JURIDICA.**0592/034, 26.02.02.**

Deniega impugnación de instrucciones N° 00 Nam 1-PR, de 17.04.2000, impartidas por fiscalizador N.A.M. a empresa Radio ..., por las cuales ordena pago de cotizaciones previsionales por lo que se denomina asignación de colación, si los trabajadores no incurrn en el gasto correspondiente con ocasión de la jornada, por lo que se trata de remuneración, y por los montos que la asignación de movilización excede lo prudente y razonable, atendida su finalidad, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41, y 1º, inciso 1º, transitorio. Ley N° 17.322, artículo 3º, inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 1.650/58, de 15.03.88, y 3.160/115, de 28.04.87.

Mediante presentación se impugna instrucciones N° 00/Nam 1-Pr, de fiscalizador N.A.M., que ordenan a empresa Radio ... pago de cotizaciones por bono de colación y por bono de movilización en lo que excede lo razonable.

Se fundamenta impugnación en que ambos bonos se ajustan a la realidad y son otorgados para cubrir gastos de colación y transporte del personal, no sobrepasando el 50% de la remuneración, que sería lo razonable. Se cita el caso del trabajador ..., que percibe por ambos bonos \$120.000, por tener que viajar de Osorno a Puerto Montt dos veces a la semana, lo que justifica el monto del bono por los gastos de alimentación y movilización en que debe incurrir.

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

El artículo 1º transitorio, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código".

Por su parte, el artículo 41 del Código, señala:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables 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 el extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se desprende, que para efectos previsionales regirá la definición

de remuneración antes citada, y las excepciones al mismo concepto, entre las cuales se encuentran la asignación de colación y de movilización.

De esta manera, no obstante que por expresa disposición legal las asignaciones de colación y movilización no serían remuneración y por ello no podrían estar afectas a cotizaciones previsionales, al no integrar el concepto de remuneración imponible, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ordinarios N°s. 1.650/58, de 15.03.88, y 3.160/115, de 28.04.87, ha sostenido que las asignaciones anotadas no serían imponibles en la medida que tengan un carácter compensatorio, esto es, sean de un monto razonable y prudente en relación a la finalidad para la cual se han establecido, de entregar al trabajador una suma equivalente al costo real del gasto que le implique alimentarse y movilizarse con motivo del desempeño del trabajo.

En otros términos, y tal como lo ha sustentado también la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.879, de 12.08.83, y 3.554, de 3.10.83, aun cuando las asignaciones de colación y de movilización hayan sido excluidas del concepto legal de remuneración, adquirirán, sin embargo, tal carácter en la medida que las sumas otorgadas por esos conceptos excedan el gasto razonable de alimentación y movilización en que el trabajador deba incurrir con motivo del desempeño de sus labores, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular.

En la especie, de informe de 25.04.2000, del fiscalizador N.A.M., se deriva en cuanto a la asignación de colación, que hay trabajadores de Radio ... que se desempeñan en turno de una sola jornada, sin interrupción para colación, por lo que no se justificaría para ellos el pago de asignación de colación, y otros, que laboran en doble jornada, concurren a sus hogares para colación, por lo que perciben asignación de movilización.

De este modo, la asignación de colación que se paga a los dependientes que no incurrirían en gasto de alimentación con ocasión de la jornada laboral no tendría un carácter compensatorio de dicho gasto, por lo que constituiría remuneración, de acuerdo a la definición legal, y por ello sería imponible, como lo han determinado las instrucciones impugnadas.

En relación con asignación de movilización, según el informe de fiscalización, ella excedería de un monto razonable, si se considera el valor a la fecha de un pasaje de \$150, por cuatro de ellos al día, durante seis días a la semana, por cuatro semanas al mes, da un total de gasto para el trabajador por este rubro de \$14.400, más una holgura prudente de \$600, se obtiene un total de \$15.000, notoriamente inferior a las sumas que se paga por la asignación de \$20.000 y \$25.000 mensuales. De este modo, en el exceso, la asignación de movilización constituiría remuneración para efectos de cotizaciones previsionales, al sobrepasar un monto razonable y prudente.

En nada podría hacer variar lo anterior la circunstancia que algún trabajador pudiere incurrir en gastos efectivos de colación y movilización superiores en monto por sus especiales funciones, lo que deberá determinarse en cada caso, para establecer si las asignaciones correspondientes son meramente compensatorias o exceden este concepto, por lo que también constituirían remuneración en la diferencia.

De acuerdo a lo anterior, corresponde señalar que las instrucciones impugnadas se encontrarían conforme a derecho, por lo que no procedería acoger la impugnación deducida.

Cabe agregar, finalmente, que las cotizaciones que deba liquidarse por las asignaciones de colación y de movilización que ya hubieren sido pagadas a los trabajadores serán de cargo del empleador, no procediendo su descuento de las

remuneraciones de aquéllos, por tratarse de cotizaciones atrasadas, como se desprende de lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 3°, de la Ley N° 17.322, en orden a que se presume de derecho, es decir no se admite prueba en contrario, que si el empleador pagó o debió pagar las remuneraciones efectuó el descuento de las cotizaciones que le afectan, pasando a ser de su cargo el pago:

"Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega impugnación de instrucciones N° 00 Nam. Pr-1, de 17.04.2000, impartidas por fiscalizador N.A.M. a empresa Radio ..., por las cuales ordena pago de cotizaciones previsionales por lo que se denomina asignación de colación, si los trabajadores no incurrn en el gasto correspondiente con ocasión de la jornada, por lo que se trata de remuneración y por los montos que la asignación de movilización excede lo prudente y razonable, atendida su finalidad, por encontrarse ajustadas a derecho.

FERIADO. PROGRESIVO. COMPUTO.

0593/035, 26.02.02.

El cálculo del feriado progresivo que contempla el artículo 68 del Código del Trabajo, se efectúa sobre el feriado básico de 15 días hábiles que prevé el artículo 67 del mismo cuerpo legal, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil, salvo que por la negociación individual o colectiva se establezca un referente superior al legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 68.

Concordancias: Dictamen N° 5.030/226, de 4.09.96.

Se consulta si es jurídicamente procedente calcular el feriado progresivo de la académica que ocurre, sobre los días hábiles que comprenda el período de 28 días corridos que la Universidad ... otorga a sus docentes, ya que no resultaría lícito, según la docente, que sus días de feriado progresivo que le correspondería según la ley, se entiendan incorporados o se subsuman en el feriado ordinario de 28 días corridos que la corporación

empleadora otorga como régimen general a sus académicos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 5.030/226, de 4.09.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "El feriado de los trabajadores de la empresa ..., afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 16.10.95, entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores mensuales de la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas por las partes sólo si repre-

senta un número superior de días adicionales a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo estable la ley”.

Lo anterior, porque según lo prevé el artículo 68 del Código del Trabajo, para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean estos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y que, en todo caso, para computar el beneficio el dependiente puede hacer valer ante su actual empleador, sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

En la especie, la académica que ocurre consulta si es jurídicamente procedente calcular el feriado progresivo que contempla el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre los días hábiles que comprende el período de feriado de 28 días corridos que la Universidad empleadora, estimando la trabajadora que sería ilícito que los días de feriado progresivo a que tiene derecho, sean considerados o se subsuman en el feriado ordinario de 28 días corridos de feriado anual que su empleador otorga como régimen general a sus académicos.

De acuerdo con el preciso tenor de la disposición en estudio, para calcular el feriado progresivo de la trabajadora que consulta, debe considerarse íntegramente las reglas que sobre dicho beneficio contempla el citado artículo 68 del Código del Trabajo, esto es, computando los años de servicio prestados en

dicha empresa y aquellos laborados para otros empleadores, y el número de días que resulte de esa operación aritmética debe compararse con el número de días que por concepto de feriado progresivo correspondería impetrar según la fórmula convencional, en cuyo caso deberá otorgarse el feriado progresivo convencional sólo si éste es igual o superior a aquel que correspondería impetrar de aplicarse las reglas que prevé la disposición legal tantas veces citada.

De ello se sigue que el cálculo del feriado progresivo según las reglas establecidas por la ley, se realiza sobre el feriado básico de 15 días hábiles que contempla el artículo 67 del Código del Laboral, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil por lo que la pretensión de la académica ocurrente de materializar dicho cálculo sobre los días hábiles que comprenda el período de 28 días corridos de feriado anual que otorga la corporación universitaria a los académicos, está conforme con las disposiciones legales.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumples informarle que el cálculo del feriado progresivo que contempla el artículo 68 del Código del Trabajo, se efectúa sobre el feriado básico de 15 días hábiles que prevé el artículo 67 del mismo cuerpo legal, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil, salvo que por la negociación individual o colectiva se establezca un referente superior al legal.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO.**0625/036, 28.02.02.**

El feriado de invierno otorgado a sus funcionarios por la Corporación Municipal de Renca, por sobre la duración del feriado legal contemplado por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral autorizado por el empleador y en ningún caso cláusula tácita ni regla de la conducta.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.588/175, de 25.09.2001 y 2.646/126, de 13.07.2001.

Se requiere pronunciamiento en orden a establecer si el denominado “feriado de invierno”, pactado entre la Asociación de Funcionarios de Salud y la Corporación Municipal de Renca, consistente en otorgar a los funcionarios 5 días hábiles de feriado con derecho a percibir íntegramente sus remuneraciones, según las condiciones establecidas en el acta “Normativa Feriado de Invierno Personal de Salud Corporación Municipal de Renca”, puede constituir una cláusula tácita o regla de la conducta, para el evento de que el funcionario solicite hacer uso de ese beneficio con posterioridad al 31 de agosto, fecha tope para formalizar la solicitud según el Acta de acuerdo aludida.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.588/175, de 25.09.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“La prolongación en 5 días por sobre la duración máxima del feriado legal que prevé el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral, que no compromete los derechos contractuales y legales de los trabajadores de salud municipal”*.

Ello, porque de acuerdo con la disposición legal citada, el feriado legal de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal está regulado tanto respecto de su otorgamiento, de su uso y particularmente de su duración, en cuyo caso se establecen tope mínimo y máximo en función del número de años de servicio en que, a mayor número de años laborados, mayor es la cantidad de días de feriado.

En la especie, se consulta si puede constituir cláusula tácita o regla de la conducta, el acuerdo establecido entre la Corporación Municipal de Renca y la Asociación de Funcionario de Salud constituida en dicha Corporación, en donde se otorga a los funcionarios el denominado Feriado de Invierno, cuando el funcionario solicita hacer uso del mismo después del 31 de agosto, fecha tope está última para solicitar el uso de ese beneficio.

Como lo refiere la norma en estudio y la doctrina invocada, el feriado de los trabajadores de salud primaria municipal es un beneficio que está circunstanciadamente regulado por la ley, particularmente en lo que dice relación con su duración y cuya determinación depende del número de años de servicio que tenga el funcionario.

De ello se sigue que el denominado Feriado de Invierno acordado por una Corporación Municipal y la Asociación de Funcionarios, debe entenderse como un beneficio adicional por sobre el feriado legal analizado, de manera que

dicho acuerdo importa únicamente una liberalidad del empleador en orden a otorgar un beneficio funcionario que no puede considerarse ni computarse como feriado legal, constituyendo ello sólo un ausentismo laboral autorizado por la Corporación empleadora sin relación al feriado legal.

En ese contexto, resulta jurídicamente improcedente la pretensión de considerar como cláusula tácita o regla de la conducta el acuerdo que establece el feriado de invierno, cuando se ha formulado extemporáneamente la solicitud para hacer uso de ese beneficio, porque dichas figuras jurídicas son propias de un contrato consensual, y los derechos, beneficios y obligaciones de los funcionarios que laboran en la Atención Primaria de Salud

Municipal están regulados por la Ley N° 19.378 y sus Reglamentos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cúmplame informar que el feriado de invierno otorgado a sus funcionarios por la Corporación Municipal de Renca, por sobre la duración del feriado legal contemplado por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral autorizado por el empleador y en ningún caso cláusula tácita ni regla de la conducta.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO. FORZADO. ESTIPULACIONES.

0626/037, 28.02.02.

Deniega solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.606/265, de 2.09.99, el cual concluye que cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 6. Código del Trabajo, artículo 369.

Concordancias: Ordinarios N°s. 3.557, de 25.07.83 y 4.606/265, de 2.09.99.

Se solicita la reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.606/265, de 2.09.99, que concluye que cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos indi-

viduales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.

Los recurrentes fundamentan su petición, entre otras consideraciones, en la circunstancia que la conclusión del dictamen impugnado implica

una clara discriminación entre trabajadores que, por regla general, prestan servicios para un mismo empleador y que han participado en un mismo proceso de negociación colectiva y, no obstante, luego de aplicarse lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, algunos de ellos quedarían regidos por las estipulaciones del nuevo contrato colectivo, en tanto que, aquellos no afectos al instrumento colectivo anterior, deberán regirse por las estipulaciones de sus contratos individuales, situación ésta que constituye una vulneración a lo dispuesto en el artículo 19 N°s. 2, 3 y 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos y la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, respectivamente.

Agregan los recurrentes que el dictamen impugnado produce un efecto que no es lógico, cual es que un mecanismo instituido por el legislador para salvaguardar los derechos y beneficios consagrados en el contrato colectivo, sólo produzca efectos para unos trabajadores y para otros no, quienes mantendrían las estipulaciones de sus contratos de trabajo.

Fundan su petición, por último, en la circunstancia que al disponer el legislador que se procederá a la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, su intención habría sido, el incluir a otros contratos colectivos vigentes al momento de presentarse el proyecto, suponiendo que dos o más organizaciones sindicales decidan presentar en conjunto un proyecto de contrato colectivo, no obstante estar regidos por instrumentos colectivos diferentes, interpretación ésta que, en opinión de los recurrentes resulta atendible, dada la fuerza de los argumentos señalados precedentemente.

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

Cabe señalar, en primer término, que los argumentos hechos valer en la aludida pre-

sentación fueron debidamente ponderados y analizados al evacuar la doctrina contenida en el dictamen cuya reconsideración se solicita, por lo que no procede acoger dicha petición.

Sin perjuicio de lo anterior y tal como se señalara en Dictamen N° 3.557, de 25 de julio de 1983, que contiene la doctrina reiterada por el Ordinario N° 4.606/265, de 2.09.99, cuya reconsideración se solicita, de la norma contemplada por el inciso 2° del artículo 49 del D.L. N° 2.758, actual inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo se infiere que los trabajadores involucrados en una negociación colectiva pueden, en cualquier momento, a través de la comisión negociadora, exigir del empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas cláusulas que se contenían en sus respectivos contratos al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Agrega el citado oficio que, habida consideración que no existe inconveniente legal para que el grupo negociador reúna, tanto a trabajadores regidos por un contrato colectivo como a dependientes sujetos solamente a sus contratos individuales, es preciso convenir que el legislador, al disponer que el nuevo contrato colectivo deberá contemplar iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos, sin distinguir, se ha referido a las del contrato colectivo, respecto de los primeros, y a las de cada contrato individual, respecto de los segundos.

Ahora bien, en lo que concierne a la eventual vulneración de los derechos y garantías constitucionales alegada por los recurrentes, cabe señalar que, en opinión de la suscrita, la jurisprudencia administrativa impugnada no amenaza, en caso alguno, el ejercicio de dichas prerrogativas.

En efecto, lo que garantiza el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República es el derecho a negociar colectivamente, y por tanto, a desarrollar todas aquellas acciones conducentes a producir un acuerdo con el empleador, pero no garantiza el resultado de dicha negociación, el cual depende de las capacidades que desarrolle cada

parte y de las condiciones económicas y financieras de la empresa. La facultad de la comisión negociadora conferida por el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo sólo busca otorgar un instrumento para garantizar a los trabajadores el mantenimiento de los beneficios –excluidos los de reajustabilidad– de que gozaban al momento de iniciar la negociación, evitando un resultado traumático cuando el empleador pretenda un acuerdo muy por debajo de las expectativas de la parte laboral.

Respecto de la opinión vertida por los recurrentes, en cuanto a que la interpretación del dictamen impugnado sería contraria a la lógica, atendido que sólo produciría efectos respecto de los trabajadores afectos a un contrato colectivo anterior y no de aquellos dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, por cuánto estos últimos sólo podrían aspirar a mantener las estipulaciones de sus contratos de trabajo, implicando ello, de esta forma, la ausencia total de beneficios, cabe consignar que de acogerse tal interpretación, se vulneraría la intención del legislador de mantener a los trabajadores las mismas estipulaciones que regían su relación laboral.

Por último, los recurrentes argumentan que el legislador, al disponer que se procederá a la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, tuvo la intención de incluir a otros eventuales instrumentos colectivos vigentes al momento de presentarse el proyecto, por ser ésta, en opinión de los recurrentes, la interpretación más ajustada a derecho.

A este respecto cabe consignar que lo señalado por los recurrentes en nada obsta a que, atendido que, según se sostuviera en el dictamen cuya reconsideración se solicita, el legislador no distinguió respecto de este pun-

to, pueda contemplarse tanto la situación de los dependientes afectos a un proceso de negociación colectiva sujetos a un contrato individual de trabajo como la de aquellos que, no obstante haber presentado un mismo proyecto de contrato colectivo, se encuentran afectos a instrumentos colectivos distintos, debiendo, en ambos casos, mantenerse los beneficios de sus contratos individuales o colectivos, excluidas las cláusulas de reajustabilidad, dando lugar a un nuevo instrumento colectivo, con una vigencia de 18 meses.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Uds. que se deniega la solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.606/265, de 2.09.99, el cual concluye que cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACION.**0627/038, 28.02.02.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en el Consejo Superior de Educación.**

Fuentes: Ley N° 18.962, artículos 32 y 35.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si este Servicio es competente para interpretar y fiscalizar la normativa aplicable al personal que labora en el Consejo Superior de Educación.

Esta Dirección, considerando la naturaleza jurídica del ente empleador, esto es, un organismo que integra la Administración del Estado de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley N° 18.962, Orgánico Constitucional de Enseñanza y que determina que el personal dependiente del mismo detente la calidad de funcionario público, estima que debe abstenerse de intervenir en la interpretación y fiscalización de la normativa laboral aplicable a su respecto, correspondiendo tales facultades a la Contraloría General de la República.

Sin perjuicio de lo expuesto y a fin de absolver adecuadamente la consulta planteada, se solicitó informe sobre el particular a la Contraloría General de la República, quien tuvo a bien evaluarlo mediante Ordinario N° 35.295, de 24.09.2001, el cual concluye que atendida la calidad de funcionarios públicos que poseen los trabajadores del Consejo Superior de Educación, corresponde a ese organismo el control e interpretación de las normas legales que regulan su vínculo laboral con la Administración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en el Consejo Superior de Educación.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. JUBILACION. BASE DE CALCULO.**0628/039, 28.02.02.****El funcionario de salud primaria municipal que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que ha permanecido en el sistema, tiene derecho al reconocimiento de la experiencia para los efectos de su carrera funcionaria.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 38, letra a); y 48, letra d).

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.883/249, de 25.10.96; 3.947/216, de 8.07.97; 3.404/256, de 14.08.2000; 199/12, de 17.01.2002.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si puede solicitar el reconocimiento de experiencia, un funcionario que está jubilado.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.404/256 de 14.08.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“En el sistema de salud municipal, la jubilación, pensión o renta vitalicia, no constituye impedimento ni puede interrumpir el reconocimiento de la experiencia y el perfeccionamiento funcionario, del trabajador que ha permanecido en el sistema o que fue recontratado en esa condición”*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 48, letra d), y 31, de la Ley N° 19.378, por una parte, la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia constituye causa legal de la terminación de los servicios pero, por otra, la misma ley asegura a los trabajadores del sistema de salud primaria municipal que tengan la calidad de funcionarios, el desarrollo de su carrera funcionaria a través del reconocimiento de la experiencia y el perfeccionamiento.

En la especie, se requiere el pronunciamiento para que se determine si procede el reconocimiento de la experiencia de un funcionario que había obtenido su jubilación.

De acuerdo con las disposiciones legales citadas, en armonía con lo dispuesto por la letra a) del artículo 38 de la Ley N° 19.378, el reconocimiento del elemento Experiencia para los efectos de la carrera funcionaria, no está condicionado a otras circunstancias que no sea la prestación efectiva de servicios en el área de salud, por lo que el reconocimiento de esos servicios prestados en el área de la salud no puede verse comprometido por el hecho de la jubilación.

En otros términos, el funcionario de salud municipal jubilado, pensionado o con renta vitalicia que ha permanecido en el sistema en esa condición, tiene derecho al reconocimiento de la experiencia para los efectos de la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar que el funcionario de salud primaria municipal que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que ha permanecido en el sistema, tiene derecho al reconocimiento de la Experiencia para los efectos de su carrera funcionaria.

**ASIGNACIONES DE FUNCIONARIOS. PERMISOS. FINALIDADES.
AVISOS AL EMPLEADOR.**

0660/040, 4.03.02.

- 1) El uso de los permisos sindicales es un derecho de los directores de asociaciones de funcionarios para poder cumplir con el cometido de sus cargos, prerrogativa que tiene como contrapartida el deber del director sindical de dar aviso oportuno a la jefatura del servicio, solamente como conducta indispensable para evitar que el ejercicio de ese derecho entorpezca o paralice la actividad del servicio.**
- 2) No existe impedimento para que el empleador lleve un registro como reloj control, libro auxiliar u otro medio electrónico o computacional, para registrar la ausencia de sus labores de los directores de una asociación de funcionarios, por el uso de los permisos para cumplir las funciones propias de sus cargos gremiales, en la medida que su implementación no comprometa el uso del referido beneficio gremial.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 31.

Concordancias: Dictámenes N°s. 233/11, de 13.01.94; 3.704, de 30.06.97; 4.544/322, de 22.09.98.

En presentación del antecedente, respecto de funcionarios que laboran en consultorio de atención de salud municipal y que forman parte de la directiva de la Asociación Funcionario, se consulta lo siguiente.

- 1) Si deben solicitar permiso o sólo dar el aviso respectivo al empleador, cada vez que deben desarrollar sus actividades gremiales.
- 2) Si puede el empleador llevar registro, como reloj control o libro auxiliar, para computar las horas de entrada y salida por permisos gremiales.

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

- 1) En relación con la primera consulta, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.794/200, de 30.06.97, respuesta 2), ha resuelto que

“El director de una Asociación debe dar aviso a su jefe superior de la circunstancia de que hará uso del permiso que le corresponde, sólo por razones de buen servicio, no procediendo que éste niegue o condicione en forma alguna, el otorgamiento de dicho permiso si se cumplen los requisitos que la ley exige para tal efecto”.

Ello, porque según lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley N° 19.296, la Jefatura superior de la respectiva repartición debe otorgar a los directivos gremiales los referidos permisos para cumplir las funciones propias del cargo sindical, para cuyos efectos los directores de las asociaciones deben poner en conocimiento de la jefatura del respectivo servicio que harán uso de los permisos, aviso que procede sólo para proveer su reemplazo y mantener y favorecer el funcionamiento normal de ese servicio.

En la especie, de acuerdo con la normativa citada y doctrina invocada, y el informe evacuado por el Departamento de Relaciones Laborales, de 30.01.2002, cabe reiterar que el uso de los permisos sindicales es un

derecho de los directores de asociaciones de funcionarios para poder cumplir con el cometido de sus cargos, prerrogativa que tiene como contrapartida el deber del director sindical de dar aviso oportuno a la jefatura del servicio, solamente como conducta indispensable para evitar que el ejercicio de ese derecho entorpezca o paralice la actividad del servicio.

Por consiguiente, el aviso a las jefaturas de servicios que deben realizar los directores de una asociación de funcionarios, cuando hacen uso de los permisos para cumplir funciones gremiales, se entiende solamente por la necesidad de favorecer el normal funcionamiento del respectivo servicio.

- 2) En lo que respecta a la última consulta, sobre la base del análisis de la misma disposición legal, el dictamen invocado y el informe citado, cada jefe superior de un servicio tiene la facultad y el deber de dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del servicio respectivo, con el objeto de velar por un adecuado funcionamiento del mismo.

Por esas circunstancias dichas jefaturas deben conocer las ausencias de sus dependientes, precisamente para evitar el entorpecimiento o la paralización de las actividades, proveer oportunamente al o los reemplazantes de los directores gremiales que hacen uso de los permisos y adoptar las demás medidas para mantener el normal funcionamiento del servicio a su cargo.

Cabe precisar que dicha facultad se advierte como necesaria no solamente para el normal funcionamiento del respectivo servicio sino que, además, para fiscalizar el uso correcto de la prerrogativa sindical en estudio.

Por lo anterior, no existe impedimento para que los empleadores lleven un registro como reloj control, libro auxiliar u otro medio electrónico o computacional, para registrar la ausencia de sus labores de los directores de una asociación de funcionarios, por el uso de los permisos para cumplir las funciones propias de sus cargos sindicales, siempre que su implementación no comprometa el uso de los permisos de la manera que lo establece la ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumples informarle que:

- 1) El uso de los permisos sindicales es un derecho de los directores de asociaciones de funcionarios para poder cumplir con el cometido de sus cargos, prerrogativa que tiene como contrapartida el deber del director sindical de dar aviso oportuno a la jefatura del servicio, solamente como conducta indispensable para evitar que el ejercicio de ese derecho entorpezca o paralice la actividad del servicio.
- 2) No existe impedimento para que el empleador lleve un registro como reloj control, libro auxiliar u otro medio electrónico o computacional, para registrar la ausencia de sus labores de los directores de una asociación de funcionarios, por el uso de los permisos para cumplir las funciones propias de sus cargos gremiales, siempre que su implementación no altere ni comprometa el uso de este beneficio gremial.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.**0661/041, 4.03.02.**

Los pactos sobre reserva de derechos a indemnización y pago a futuro, son legales sólo en la medida que impliquen derechos y beneficios iguales o superiores que aquellos con que cuenta actualmente la dependiente a título legal o por concepto de contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° y 311.

Se consulta sobre la legalidad de un sistema convenido individualmente de indemnización por modificación del contrato de trabajo, con reserva de derechos y cumplimiento a futuro. La dependiente en que incide la consulta, trabaja de abril de 1989 hasta agosto de 1995 una jornada de trabajo de 48 horas semanales; de septiembre de 1995 a noviembre de 1999, una jornada semanal de 38 horas, y, de diciembre de 1999 a julio de 2001, vuelve a rebajar su jornada y labora sólo 24 horas semanales. Respecto a los dos primeros lapsos de tiempo, es decir, a los que laboró 48 y 38 horas semanales, pactó e incorporó en su contrato de trabajo cláusulas en que las partes reconocen montos reajustables de indemnización, a ser pagados al término definitivo del contrato de trabajo. Al concluir el tercer lapso de trabajo, es decir, en julio de 2001, no hay acuerdo entre las partes para pactar una tercera reserva de derecho a indemnización. En esta ocasión y sin solución de continuidad, la dependiente accede a un cargo de confianza con mayor remuneración.

Desde luego, es preciso recordar que el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, “*mientras subsista el contrato de trabajo*”. El inciso 3° de la misma disposición, establece que:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que

las partes hayan podido convenir libremente”.

Asimismo, es necesario tener presente también, que el artículo 311 del Código del Trabajo prescribe que:

“Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido”.

De acuerdo a estas disposiciones, el Código del Trabajo contempla normas sobre irrenunciabilidad de derechos respecto a aquellos que tienen como fuente o título las leyes laborales. Y también, para dar eficacia y seguridad jurídica al derecho colectivo del trabajo, la ley impide que por la vía del acuerdo autónomo de las partes se vean amagados derechos establecidos en el contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral, lo que constituye, a su vez, una limitación a la contratación individual.

Ahora bien, conforme a estas disposiciones legales, las partes podrían haber modificado el contrato de trabajo respecto a la extensión de la jornada semanal de trabajo, incluso hacer valer las nuevas disposiciones sobre jornada parcial incorporadas al Código del Trabajo por la ley N° 19.759 –artículo 40 bis y siguientes–, sin necesidad de incorporar al contrato de trabajo la referida reserva de derechos por

concepto de indemnización, no obstante, estas reservas se incorporaron en el ámbito propio de todo aquello que las partes han podido “*convenir libremente*”, no mereciendo –en principio– tales pactos, objeción legal alguna.

Sin embargo, como la dependiente mantiene una relación laboral continua con la misma empleadora desde el año 1989 y con la última modificación de su contrato de trabajo *mejora sus remuneraciones*, la legalidad de tales pactos dependerá, en definitiva, de sí estos acuerdos significan para la trabajadora percibir una suma igual o superior de dinero a aquella que *actualmente* recibiría por concepto de indemnización legal por término de contrato de trabajo. En otros términos, estos pactos de reserva de derechos a indemnización, sólo estarán de acuerdo con la ley en el caso que signifiquen mejorar el piso legal o convencional colectivo actual de

derechos irrenunciables de la dependiente. Un predicamento contrario implicaría –a todas luces– dejar expuestos a la mera voluntad de las partes, derechos y beneficios que jurídicamente no son disponibles.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones precedentes, cumples manifestar a Ud. que los pactos sobre reserva de derechos a indemnización y pago a futuro, son legales sólo en la medida que impliquen derechos y beneficios iguales o superiores que aquellos con que cuenta actualmente la dependiente a título legal o por concepto de contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral.

DESCANSO COMPENSATORIO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADA Y DESCANSO. HUELGA. EFECTOS.

0715/043, 6.03.02.

- 1) No resultó jurídicamente procedente que la Compañía Minera ..., una vez finalizada la huelga de sus trabajadores, al reiniciar sus actividades el día 27 de mayo de 2000, otorgare proporcionalmente los días de descanso correspondientes a los días trabajados por sus dependientes con anterioridad a su declaración ni los compense en dinero. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° 3.956/225, de 8.07.97 y toda aquella contraria a lo sostenido en el cuerpo de este informe.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente que al término de la huelga el trabajador empiece a gozar de su descanso por el tiempo que le reste, en el evento que su turno de origen, esté cumpliendo su ciclo de descanso.**

Fuentes: Artículo 377 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar: 1) si resulta procedente que la empresa Compañía Minera ... una vez finalizada la huelga de sus trabajadores el día 26 de

mayo de 2000, otorgue los días de descanso devengados por éstos con anterioridad a su declaración, o los compense en dinero, y 2) Si resulta jurídicamente procedente que al término de la huelga algunos trabajadores en sus primeras semanas de trabajo descansen más días que los devengados.

Sobre el particular cumplo con informar a Ud. que el artículo 377 del Código del Trabajo dispone:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

"Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

"Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga".

De la norma legal antes transcrita se infiere que la huelga produce la suspensión de los contratos de trabajo, tanto respecto de los dependientes que se encuentren involucrados en el proceso como del empleador.

Esto importa, como la misma norma señala, que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios y los empleadores, a su vez, no estarán obligados al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías de dicho contrato porque, precisamente, se encuentra suspendido.

En la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización de fecha 1º.03.01 y complementos de 13.07.01 y 24.09.01, emitidos por fiscalizadora Sra. Y. A. B., aparece que el personal que nos ocupa se encuentra afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de labor, seguidos de siete consecutivos de descanso. De dicho informe se colige asimismo, que a la fecha de la declaratoria de huelga un grupo de los involucra-

dos había laborado algunos de los días del ciclo de trabajo, circunstancia que a juicio de los dependientes les daría derecho a impetrar en forma proporcional los correspondientes días de descanso o su compensación económica.

Finalmente, se desprende del mismo informe que una vez finalizada la instancia de huelga, los trabajadores acordaron con su empleadora no alterar el calendario de turnos, esto es retomarlos conforme a lo que el señalado sistema indicaba a esa fecha, con la finalidad de no afectar el período de descanso en las festividades de Fiestas Patrias y de fin de año.

Ahora bien, si tenemos presente que, como ya se dijera, la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados, preciso es convenir que durante el período que la misma comprende no resulta procedente que éstos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las cuales se encuentran aquellas que contemplan el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos. De este modo, en el evento de que la huelga se hiciera efectiva durante el transcurso o una vez finalizado el respectivo ciclo de trabajo, no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento proporcional o total de los días de descanso que garantiza el sistema, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

En cuanto a la posibilidad que una vez finalizada dicha instancia se conceda a los citados trabajadores un descanso equivalente a los días trabajados con anterioridad a la declaratoria de huelga, o a la compensación económica de éstos, cabe señalar que ello tampoco resulta procedente, si se considera, por una parte que tal como ya se expresara, dicha declaratoria impidió a los afectados generar el correspondiente derecho al descanso y, por otra, que la concesión o compensación de dicho descanso en los términos solicitados no se aviene con la finali-

dad de dicho beneficio, sea éste, diario, semanal o anual, cual es, la de que el dependiente pueda reponer las energías gastadas en los respectivos períodos de labor, objetivo que evidentemente no se cumpliría si se otorgaran una vez finalizada la huelga, o se compensaran económicamente, ya que en ambas alternativas no se obtendría el efecto reparador perseguido por el legislador al establecer las normas relativas al descanso.

La conclusión anterior se corrobora aún más si se considera que en un sistema de jornada ordinaria de trabajo distribuido en 5 días y en el cual la huelga es declarada un día viernes, no corresponde que al término de dicha instancia se otorgue el descanso por los días sábado y domingo comprendidos en ella, razón por la cual un replanteamiento del problema lleva necesariamente a afirmar que jurídicamente corresponde aplicar igual solución a la situación presentada en un sistema excepcional de jornadas y descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo.

- 2) En lo que respecta a la situación de aquellos trabajadores que al término de la huelga, descansaron más días de los trabajados durante las primeras semanas, cabe señalar que dicha circunstancia en los casos en que se produjo, es consecuencia directa, de que el reintegro del trabajador a sus labores corresponderá que se verifique conforme al turno al cual accede y de no ser así, por recaer en descanso deberá hacerlo en la oportuni-

dad prefijada de acuerdo a la distribución del turno respectivo.

En consecuencia en respuesta a esta consulta, forzoso resulta concluir que:

- 1) No resultó jurídicamente procedente que la Compañía Minera ..., una vez finalizada la huelga de sus trabajadores, al reiniciar sus actividades el día 27 de mayo de 2000, otorgare proporcionalmente los días de descanso correspondientes a los días trabajados por sus dependientes con anterioridad a su declaración ni los compense en dinero.

Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° 3.956/225, de 8.07.97 y toda aquella contraria a lo sostenido en el cuerpo de este informe.

- 2) Resulta jurídicamente procedente que al término de la huelga el trabajador empiece a gozar de su descanso por el tiempo que le reste, en el evento que su turno de origen, esté cumpliendo su ciclo de descanso.

ESTATUTO DOCENTE. TERMINO DE CONTRATO. NECESIDADES DE EMPRESA. AVISO SUSPENSION. LICENCIA MEDICA. INDEMNIZACION ADICIONAL.

0716/044, 6.03.02.

- 1) **El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato previsto en el inciso 3° del artículo 87 de la Ley N° 19.070, el que continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.**
- 2) **La suspensión del plazo de preaviso no otorga al docente el derecho al pago de la indemnización adicional, establecida en el inciso 1° del artículo 87 de la Ley N° 19.070.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 87.

Concordancias: Dictamen N° 2.513/134, de 25.04.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento sobre la incidencia del otorgamiento de una licencia médica durante el plazo de preaviso de término de contrato por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio regulada en el artículo 87 del Estatuto Docente, para los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector particular.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 87 de la Ley N° 19.070, prevé:

“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo deberá pagarle, además de la indemnización por años de servicios que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

“Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

“El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente”.

De la norma legal anteriormente transcrita se desprende que si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio, debe pagar al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- 1) La indemnización por años de servicio a que alude el artículo 163 del Código del Trabajo.
- 2) Una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que debería percibir si su contrato se hubiere extendido hasta el término del año laboral en curso.

Se infiere, asimismo, que la indemnización adicional señalada en el N° 2 precedente, no resulta exigible en el evento que el empleador ponga término al contrato por las mismas causales antedichas, pero observando las formalidades señaladas en el inciso 3° de la norma en comento, esto es, que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y que el aviso se haya dado con no menos de 60 días de anticipación a dicha fecha. Es decir, el legislador ha eximido al empleador de la obligación de pagar la indemnización adicional si cumple con las formalidades a que se ha hecho mención.

A su vez, el mismo inciso en análisis contempla un efecto especial para el caso en que el empleador que ha pretendido liberarse de la indemnización especial no cumpla con las condiciones previstas para ello, señalando que en tal evento el despido “*no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente*”.

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible sostener que al invocar el empleador las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo pueden producirse las siguientes situaciones:

- 1) Que el empleador pague la indemnización adicional prevista en el inciso 1° del artículo 87 de la Ley N° 19.070, en cuyo caso, el contrato de trabajo terminará.
- 2) Que el empleador avise la terminación del contrato a lo menos, con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y que la terminación se haga efectiva en la data señalada, evento en el cual, la extinción de la relación laboral se producirá sin derecho a indemnización adicional.
- 3) Que el empleador no cumpla con las formalidades previstas en el número pre-

cedente, en cuyo caso el despido no producirá efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo.

Precisado lo anterior y a fin de absolver adecuadamente la consulta planteada, se hace necesario tener presente que esta Dirección reiteradamente ha sostenido que durante el período de preaviso de 30 días a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se encuentra plenamente vigente, de manera tal que el trabajador continúa como titular de todos los derechos y obligaciones que legal y contractualmente le corresponden mientras no se cumpla dicho plazo.

Ahora bien, como uno de los derechos que confiere la legislación al trabajador es el poder acogerse a licencia médica, en el evento de encontrarse incapacitado para laborar por causa de enfermedad, es necesario determinar la incidencia de este beneficio ante la circunstancia de haberse dado ya el preaviso por las causales aludidas.

Conforme con ello, la Dirección del Trabajo, ha concluido entre otros, en Dictamen N° 2.513/134, de 25.04.97, que el contrato de trabajo de un dependiente acogido a licencia por enfermedad no puede terminar por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, aun cuando el aviso hubiere sido dado con anterioridad al otorgamiento de la licencia y el respectivo plazo hubiere comenzado a correr.

En tales circunstancias, debe concluirse que si la licencia por enfermedad es otorgada durante el plazo de preaviso de término de contrato por las aludidas causales, dicho plazo debe entenderse suspendido por todo el período que abarque la licencia y sus prórrogas, y sólo continuará corriendo desde la fecha de extinción de la misma.

Tal doctrina resulta igualmente aplicable a los profesionales de la educación del sector particular a quienes se ha puesto término a su relación laboral por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, habida consideración que la terminación del contrato de dicho personal se su-

jeta a la normativa que al efecto se contiene en dicho cuerpo legal, por cuanto la Ley N° 19.070, regula sólo el beneficio de la indemnización adicional.

Con todo, es del caso señalar que la circunstancia de acogerse el docente a licencia médica en el período referido afecta, como ya se expresara, el plazo de preaviso en el sentido de suspender el mismo hasta que expire la referida licencia o su prórroga y no a la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la fecha en que esta ocurra.

De ello se sigue que si el empleador, al invocar la causal del artículo 161 del Código del Trabajo da cumplimiento a las formalidades previstas en el inciso final del artículo 87 del Estatuto Docente y el contrato termina, por efecto de la licencia médica, una vez iniciado el nuevo año laboral docente, dicha terminación no genera para el docente el derecho a percibir indemnización adicional.

Lo anterior, obviamente sin perjuicio del derecho del profesional de la educación a la indemnización por años de servicio prevista y regulada en el artículo 163 del Código del Trabajo, en la medida que concurran los requisitos que en la citada disposición legal se señalan; beneficio éste que deberá pagarse, tan pronto termine la relación laboral, esto es, una vez expirado el plazo de preaviso,

oportunidad en que debe también suscribirse el respectivo finiquito.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato previsto en el inciso 3° del artículo 87 de la Ley N° 19.070, el que continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.
- 2) La suspensión del plazo de preaviso no otorga al docente el derecho al pago de la indemnización adicional, establecida en el inciso 1° del artículo 87 de la Ley N° 19.070.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

0717/045, 6.03.02.

La Corporación Educacional Colegio ... no se encuentra facultada para reducir la carga horaria del personal docente en virtud de lo dispuesto en la cláusula 16 del Contrato Colectivo suscrito con fecha 25 de noviembre de 1999, con el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545. Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 3°, y 10 N° 5.

Concordancias: Dictamen N° 3.351/185, de 9.06.97.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si en virtud de lo convenido en la cláusula 16 del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 25 de noviembre de 1999, entre la Corporación Educacional Colegio ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en el mismo, dicha

Corporación puede rebajar la carga horaria del docente.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, prevé:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

“5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiera el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno”

Por su parte, el inciso 3° del artículo 5°, del mismo cuerpo legal, establece:

“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 disposiciones legales precedentemente transcritas y, de acuerdo con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato, la que como tal, no puede ser modificada o suprimida sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Corroborar lo expuesto anteriormente el artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

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

De la norma civil preinserta se infiere, también, que un acto jurídico bilateral sólo puede ser dejado sin efecto mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o a través de una causal legal que lo invalide.

Conforme con lo señalado, posible es afirmar, atendida la consensualidad del contrato de trabajo, que el empleador no puede modificar

unilateralmente las condiciones acordadas con el trabajador, entre las cuales se encuentra, precisamente, la duración de la jornada de trabajo.

Ahora bien, la referida cláusula 16 del contrato colectivo que dice relación con Indemnización por reducción de horas de clases, dispone:

“El Colegio cancelará una indemnización a cada profesor cuando la dirección le disminuya una o más horas de clases. El monto de esta indemnización se calculará de la siguiente forma:

“1. El valor de la hora de clases se multiplicará por la cantidad de horas disminuidas, y dicho valor se multiplicará por los años servidos por el docente en forma ininterrumpida al Colegio.

“2. Por valor de la hora, se entiende aquel que tenga de cada profesor al momento de efectuarse el pago.

“3. Los trabajadores que hayan sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, entran un límite de 25 años para efectos de calcular este beneficio. Los demás tendrán el límite establecido en el artículo 163 del Trabajo.

“4. El pago de esta indemnización se realizará en el mes de marzo del año siguiente de producirse la reducción de horas”.

Del análisis de la estipulación transcrita aparece que el pacto que en la misma se contiene dice relación con el derecho del trabajador a un beneficio de carácter indemnizatorio cuando se vea afectado con una reducción de su carga horaria.

Aparece, asimismo, que dicha reducción de la jornada de trabajo opera por decisión del empleador, en la oportunidad, por las causales y en las condiciones que éste determine.

Ahora bien, si tenemos presente lo preceptuado en los artículos 10 N° 5 del

Código del Trabajo y 1545 del Código Civil ya transcritos y comentados en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la citada norma convencional no se ajusta a derecho puesto que, si bien es cierto, el trabajador concurrió con su voluntad a la celebración del instrumento colectivo de que se trata, no lo es menos que no se da la referida consensualidad respecto de la cláusula en análisis, toda vez que en ella se deja al arbitrio del empleador, la fijación de las condiciones en que va a operar la reducción horaria, no cumpliéndose, así con la certeza y precisión exigida por el legislador en protección del trabajador, en el sentido de conocer claramente la duración de la jornada de trabajo y, por ende, el monto de su remuneración vulnerándose, además, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo.

Acorde con lo expuesto, en la especie, esa Corporación Educacional se encuentra impedida de reducir la carga horaria del personal docente en virtud de la cláusula 16

antes referida, toda vez que, para que ella opere y produzca todos sus efectos no requiere la voluntad del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Educacional Colegio ... no se encuentra facultada para reducir la carga horaria del personal docente en virtud de lo dispuesto en la cláusula 16 del Contrato Colectivo suscrito con fecha 5 de noviembre de 1999, con el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CENTRALES SINDICALES. CONSTITUCION ACUERDO. FORMALIDADES. MINISTRO DE FE.

0797/046, 15.03.02.

Se pronuncia sobre materias relativas a la constitución de una central sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 218, 280 y 288.

Mediante presentación se requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Forma en que los sindicatos u organizaciones de base afiliadas a una federación o confederación deben expresar su acuerdo para constituir una central sindical.
- 2) Formalidades requeridas para la constitución de una central sindical y ministros de fe que deben intervenir en dicha constitución, de acuerdo a lo dispuesto por el nuevo artículo 218 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, vigente al 1° de diciembre de 2001, en concordancia con el artículo 280 del mismo cuerpo legal.
- 3) Disposiciones que debe contener el estatuto de una central sindical.
- 4) Si en el acta de acuerdo para constituir una central sindical debe indicarse el nombre con

que se identificará a la misma y la fecha en que ésta se constituirá.

- 5) Si el acuerdo para constituir una central sindical está sujeto a un plazo de vigencia.

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

- 1) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente que el inciso 1° del artículo 280 del Código del Trabajo, dispone:

“Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central previo acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que para concurrir a la constitución de una central sindical, las organizaciones fundadoras deberán contar previamente con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe, en tanto que, los integrantes de dichas asambleas requerirán, a su vez, el acuerdo mayoritario de los sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, para tal efecto.

De la norma citada se desprende, además, que las organizaciones fundadoras de la central estarán representadas en el acto de su constitución, a lo menos por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros deberán proceder, en presencia de un ministro

de fe, a la aprobación de sus estatutos y elección de su directorio.

Asimismo, la citada disposición legal señala que las decisiones a que se refiere la misma se adoptarán en votación secreta.

Ahora bien, en lo que concierne a las formalidades exigidas por el artículo 280, ya citado, respecto de la adopción de los acuerdos para la constitución de una central sindical, se hace necesario distinguir, con arreglo a lo dispuesto por la referida norma legal, si las entidades fundadoras son organizaciones de base, cuyas asambleas están conformadas por todos los trabajadores afiliados a ellas, o entidades de grado superior, evento en el cual dichas asambleas las integran los directores de las organizaciones de base.

En efecto, tratándose de organizaciones de base, el acuerdo para participar en la constitución de una central sindical debe adoptarse en votación secreta y ante ministro de fe, en tanto que, si las entidades fundadoras son organizaciones de grado superior, sus asambleas requieren, para tal efecto, el acuerdo mayoritario de los sindicatos u organizaciones de base, acto que no requiere ministro de fe.

- 2) En lo que respecta a esta consulta, cabe precisar, en primer término que, en conformidad al artículo 280, antes transcrito y comentado, en lo que respecta al acto de constitución de la central sindical, las entidades fundadoras, representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus respectivos directorios, deberán, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe, aprobar sus estatutos y elegir el directorio.

En cuanto a los ministros de fe que deberán actuar, tanto en la adopción de los acuerdos, tratándose de entidades fundadoras constituidas por sindicatos u organizaciones de base, según ya se señalara, como en el acto de constitución de dicha central, cabe hacer presente que, el artículo 218 del Código del Trabajo,

modificado por la Ley N° 19.756, vigente a contar del 1° de diciembre de 2001, establece:

“Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine”.

De la norma antes citada se colige que para realizar las diligencias y actuaciones que requieran la intervención de un ministro de fe, señaladas en el Libro III del Código del Trabajo, podrán cumplir esta función, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado designados por esta Dirección.

De la misma disposición citada se infiere que en lo que respecta al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso primero de la norma en referencia, en tanto que, en los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el referido inciso, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

La norma en comento, también se hace aplicable a las centrales sindicales, en virtud de lo dispuesto por el artículo 288 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, antes citada, que se-

ñala: *“En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto de a los sindicatos, contenidas en este Libro III”.*

De este modo, el examen de las disposiciones legales citadas permite sostener, igualmente, que, tanto en el acto de constitución de la central sindical, como tratándose de los acuerdos para constituir dicha organización, las entidades fundadoras deberán, elegir como ministro de fe, a alguno de los señalados en el inciso primero del citado artículo 218.

- 3) En cuanto a esta consulta, cabe hacer presente que el artículo 278 del Código del Trabajo dispone:

“Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directorio, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años.

Los estatutos deberán también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244”.

De la disposición precedentemente transcrita se infiere que los estatutos de las centrales sindicales deberán regular los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de dichas organizaciones.

Asimismo, la citada norma dispone que dichos estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del directorio, deberán llevarse a cabo ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías.

La misma norma establece además, que los estatutos deberán contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244 del Código del Trabajo.

Por su parte, los artículos 231 y 232 del mismo cuerpo legal disponen los requisitos mínimos que deberá contemplar el estatuto de los sindicatos, normas éstas aplicables en materia de centrales sindicales, en todo lo que no sea contrario a las disposiciones que las rigen, en virtud de lo previsto por el artículo 288 ya citado.

Asimismo, el Capítulo III del Código del Trabajo contiene algunas normas, además de las señaladas precedentemente, entre ellas las de sus artículos 213, 235, 277 y 286, que disponen la regulación por los respectivos estatutos de las organizaciones sindicales de las materias allí señaladas.

De esta forma, de las disposiciones precedentemente citadas se colige que la ley sólo consigna en forma expresa algunas de las disposiciones que deben contemplar los estatutos de las organizaciones sindicales, sean éstas de base o de grado superior, confiriéndoles, respecto de las restantes materias la facultad de regirse por sus propias normas estatutarias, de acuerdo a las finalidades de dichas organizaciones y a sus necesidades e intereses gremiales, siempre que las mismas no infrinjan la normativa laboral vigente.

Por consiguiente, concordando las normas antes citadas, en la especie, es posible concluir que la ley sólo consigna en forma expresa algunas de las disposi-

ciones que debe contemplar el estatuto de una central sindical, entre ellas, las señaladas en el cuerpo de este escrito, confiriendo a ésta la facultad de regular sus objetivos, estructura, funcionamiento y administración, en conformidad a la ley.

- 4) Respecto de esta consulta, cabe hacer presente que el artículo 231 del Código del Trabajo establece, entre los requisitos que deberá contemplar el estatuto de un sindicato, su denominación, norma ésta aplicable a las centrales sindicales, según ya se señalara.

De este modo, el legislador ha exigido que la denominación que identifique a la organización sindical de que se trata, sea indicada en el estatuto que la regirá, de forma tal que, en opinión de este Servicio, dicha denominación no es exigible al momento de la votación del acuerdo para su constitución, ni tampoco para la confección del acta de acuerdo de que se trata.

Lo mismo ocurre en lo que concierne a la indicación en las actas de acuerdo de la fecha en que ésta se constituirá, por cuanto, la normativa laboral vigente no contiene disposición alguna que imponga tal requisito.

Lo expuesto precedentemente obliga a concluir que no resulta legalmente exigible consignar la denominación de la central sindical en las actas de acuerdo para su constitución, como tampoco la fecha en que ésta se constituirá.

- 5) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el Código del Trabajo no contiene norma alguna que fije un plazo de vigencia de los acuerdos adoptados para la constitución de una central sindical, de manera tal, que no resulta procedente incorporar administrativamente un requisito que legalmente no está establecido.

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

- 1) Tratándose de organizaciones de base, el acuerdo para participar en la constitución de una central sindical debe adoptarse en votación secreta y ante ministro de fe, en tanto que, si las entidades fundadoras son organizaciones de grado superior, sus asambleas requieren, para tal efecto, el acuerdo mayoritario de los sindicatos u organizaciones de base, acto que no requiere ministro de fe.
- 2) Tanto en el acto de constitución de la central sindical, como tratándose de los acuerdos para constituir dicha organización, las entidades fundadoras deberán elegir, como ministro de fe, a alguno de los señalados en el inciso primero del citado artículo 218.
- 3) La ley sólo consigna en forma expresa algunas de las disposiciones que debe contemplar el estatuto de una central sindical, entre ellas, las señaladas en el cuerpo de este escrito, confiriendo a ésta la facultad de regular sus objetivos, estructura, funcionamiento y administración, en conformidad a la ley.
- 4) No resulta legalmente exigible consignar la denominación de la central sindical en las actas de acuerdo para su constitución, como tampoco la fecha en que ésta se constituirá.
- 5) El Código del Trabajo no contiene norma alguna que fije un plazo de vigencia de los acuerdos adoptados para la constitución de una central sindical, de manera tal, que no resulta procedente incorporar administrativamente un requisito que legalmente no está establecido.

Orden de Servicio Dirección del Trabajo

2, 22.03.02.

Establece procedimientos, criterios de actuación y define responsables para trámites de Defensoría de la Libertad Sindical.

Con fecha 1° de diciembre de 2001, entró en vigencia la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de octubre del mismo año, que introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo en materia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, asegurando una mejor protección de los derechos que nacen del ejercicio de la libertad sindical en sus diversas manifestaciones.

La reforma legal modificó el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad para las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento del tribunal competente los hechos constitutivos de estas prácticas, estableciendo al efecto que los hechos de que dé cuenta el Informe de Fiscalización, que se deberá acompañar, constituyen presunción legal de veracidad. Además, se diseñó un procedimiento especialísimo, concentrado y sumario para el conocimiento y fallo de estas infracciones. Establece también, la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que ha sido separado ilegalmente de sus funciones y crea una sanción correctiva contundente para el despido antisindical de trabajadores no amparados por fuero laboral, consistente en la nulidad del despido.

Frente a estas nuevas obligaciones jurídico-procesales impuestas a la Dirección del Trabajo, se hace imprescindible ajustar los crite-

rios y procedimientos de este Servicio para un mejor desempeño del mandato que la ley le confía.

En virtud de lo anterior se ha estimado pertinente regular los procedimientos a seguir en estos casos y fijar las pautas con las cuales deben actuar las diferentes unidades operativas que participan y el nivel central, tanto en la investigación de las conductas presumiblemente atentatorias de la libertad sindical como en la presentación y tramitación de la Denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

I. FUNDAMENTOS JURIDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCION Y DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL

1. Fuentes constitucionales de la libertad sindical

La libertad sindical, esto es, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores, constituye, a no dudarlo, un derecho constitucionalizado y por lo tanto con la categoría de derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

El reconocimiento constitucional de la libertad sindical está dado por el artículo 19 de la Constitución, que "... asegura a todas las personas": en primer lugar, el derecho a sindi-

carse libremente (N° 19, inciso primero); el derecho a la negociación colectiva (N° 16, inciso quinto); y el derecho a huelga (N° 16, inciso final).

Estas normas constitucionales tienen, a su vez, correlato y desarrollo en las distintas disposiciones del Código del Trabajo, particularmente en los Libros III (De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal) y IV (De la Negociación Colectiva).

2. Instrumentos internacionales sobre libertad sindical

Desde sus comienzos la proclamación de la libertad sindical ha sido uno de los principios esenciales de la O.I.T.

En 1944, se anexó a la *Constitución* de la O.I.T. la *Declaración de Filadelfia* en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" (artículo I, letra b)). La Declaración reconocía, además, la obligación solemne de la O.I.T. de fomentar la ejecución de programas que permitan, entre otras cosas, "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas" (artículo III, letra e)). Todos estos principios enunciados en la Constitución deben ser respetados por cada Estado Miembro de la Organización⁽¹⁾.

En lo relativo a las normas internacionales, en particular a los Convenios O.I.T., son varia-

(1) O.I.T., *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. reunión (1994), Informe III (parte 4B), 1994.

dos los instrumentos adoptados por este organismo a largo de su historia, siendo los principales: los Convenios *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, de 1948 (Núm. 87) y, *sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, de 1949 (Núm. 98), ambos ratificados por Chile, que constituyen las normas fundamentales en materia de libertad sindical.

Por su parte, y reafirmando la importancia que para la O.I.T. tiene la libertad sindical, en el año 1998⁽²⁾ se adoptó la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, en la que se "declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva" (artículo 2°). De esta forma, se reafirma la categoría de derecho fundamental que la libertad sindical representa.

Asimismo, es dable mencionar la labor desarrollada por las Naciones Unidas en orden a reconocer una serie de derechos y libertades que resultan indispensables para el libre ejercicio de los derechos sindicales. Así, la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948, establece que toda persona tiene "derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas" (artículo 20, número 1), así como "derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses" (artículo 23 número 4); en igual sentido, tanto el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de 1966 (artículo 22, números 1, 2 y

(2) Conferencia Internacional del Trabajo, 86a. reunión.

3) como el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1966 (artículo 8º, números 1, letras a), b), c) y d); 2 y 3), ambos instrumentos ratificados por Chile, contienen diversas referencias sobre el derecho de sindicación y el derecho a huelga.

3. Contenido de la libertad sindical

La libertad sindical supone necesariamente un conjunto de derechos y facultades que se entregan tanto a los trabajadores (dimensión individual de la libertad sindical) como a las organizaciones sindicales (dimensión colectiva de la libertad sindical) y que conforman o dan contenido a la garantía constitucional.

Tanto en lo que concierne a los instrumentos internacionales como a los materiales normativos, constitucionales o legales, es posible visualizar que la Libertad Sindical posee un ámbito de extensión dual, abarcando tanto lo que se conoce como *autonomía organizativa*: esto es, el derecho de los trabajadores a constituir y asociarse libremente a sindicatos, el derecho de éstos a asociarse en entidades mayores; como el *derecho a la actividad sindical*, esto es, la facultad de emprender las acciones ("programa de acción") tendientes a la defensa de los asociados, dentro de las cuales, en lugar de privilegio, se encuentran el derecho a la negociación colectiva (autonomía normativa) y a la huelga (autonomía conflictual).

De esta forma, no es posible entender reductivamente la libertad sindical como un mero derecho de asociación; sino que por el contrario, de forma omnicompreensiva, como un derecho de carácter complejo, en el que confluyen, como parte de su contenido esencial, estas dos dimensiones: *autonomía organizativa y derecho a la actividad sindical*.

Adicionalmente y siempre como parte del contenido esencial de la libertad sindical, convergen en su conformación otros derechos fundamentales, de carácter personal o de ciudadanía: derecho a la integridad física y psíquica, derecho de reunión, derecho a la libertad de expresión, derecho a la no discriminación, derecho a la intimidad, derecho a tutela judicial efectiva, etc., que resultan imprescindibles para el efectivo reconocimiento de la libertad sindical.

Por último, es dable mencionar, que en cuanto a los sujetos activos de las conductas lesivas de la libertad sindical, de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, dichas prácticas pueden provenir de los empleadores, las organizaciones sindicales o los trabajadores, sea de forma separada o en connivencia de unos u otros.

4. Tutela de la libertad sindical

4.1. La protección procesal de los derechos fundamentales: *conditio sine qua non* para su plena vigencia

Sin lugar a dudas, que el simple reconocimiento normativo de la libertad sindical dentro de nuestro sistema jurídico resulta insuficiente para su efectiva vigencia, se requiere, a modo de *conditio sine qua non* para su eficacia, la tutela y protección de los mismos.

Protección que se verifica en nuestro sistema jurídico tanto en el plano procesal-constitucional (recurso de protección) como en el procesal-infraconstitucional. Lógicamente no podía ser de otra forma, a riesgo de hacer estéril su realización y reconocimiento efectivo.

Ahora bien, la tutela efectiva de los derechos fundamentales y en particular de la libertad sindical, importa no sólo una adecuación a los princi-

pios y previsiones constitucionales y legales que contemple nuestro sistema normativo, sino que también constituye un imperativo que emana de las normas internacionales a que nuestro país debe obligado cumplimiento.

En efecto, y centrándonos ahora en el derecho de libertad sindical, de conformidad con los Convenios O.I.T., la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de libertad sindical porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio Núm. 87 (*sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948). Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despidos, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la O.I.T., ello implica distinciones en lo que atañe al procedimiento de protección, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación, etc.

A su turno, el artículo 1º, párrafo 1, del Convenio Núm. 98 (*sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949) establece, en términos generales, que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

En el párrafo 2 del mismo artículo, se delimita el alcance de esa protección. De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mien-

tras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el empleador constituye el corolario indispensable de su reconocimiento por el Estado.

En resumen, para la O.I.T. la existencia de normas legislativas generales que prohíben los actos de discriminación antisindical son insuficientes si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. De ahí, la importancia del artículo 3º del referido Convenio Núm. 98, al disponer: "Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación ...". Esta protección contra los actos de discriminación antisindical puede, por consiguiente, garantizarse por diversos medios, adaptados a la legislación y la práctica nacionales, siempre a condición de que prevengan o reparen eficazmente la discriminación antisindical.

4.2. El procedimiento especial de tutela de la libertad sindical

En lo que se refiere a la libertad sindical, el legislador nacional, desde antes y ahora profundizado con la reforma introducida por la Ley N° 19.759, ha conformado un modelo de tutela específico, que tiene por objeto recabar la protección jurisdiccional en contra de las prácticas atentatorias o lesivas de la libertad sindical (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva).

A partir de la entrada en vigencia de la referida norma legal, es posible visualizar la existencia en nuestro ordenamiento jurídico-laboral de un sistema de protección y tutela pre-

ferente y reforzado, al diseñarse por el legislador un procedimiento o más específicamente una modalidad procesal especial, que obedece a criterios informadores que apuntan a una efectiva y rápida actuación del orden social a través del órgano jurisdiccional en complementación con la administración.

Dicho procedimiento se encuentra regulado en los artículos 292 y 294, del Código del Trabajo, respondiendo en su configuración a los principios de sumariedad, concentración y celeridad acentuada.

La reforma legal modificó el procedimiento judicial de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad por parte de las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento los hechos que estime constitutivos de tales prácticas al tribunal competente.

También se hace cargo de dos situaciones especiales: la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que ha sido separado ilegalmente de sus funciones y la nulidad del despido de un trabajador no aforado, cuando ello fuese consecuencia de una práctica antisindical (despido antisindical).

a) *Ritualidad del procedimiento.*

En lo medular, el procedimiento jurisdiccional contempla las siguientes etapas y características:

- La calificación y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva corresponde a los Tribunales de Letras del Trabajo (artículo 292, inciso tercero);

- El procedimiento se puede iniciar por *Denuncia*, formulada tanto por la Inspección del Trabajo (artículo 292, inciso cuarto) como de cualquier interesado (trabajador afectado, organización sindical o trabajadores que no se vean afectados directamente) (artículo 292, inciso quinto); por *Acción* (demanda) del trabajador no aforado, afectado por una práctica antisindical que hubiere implicado su despido (artículo 294, inciso segundo);
- La Inspección del Trabajo podrá *hacerse parte* en el juicio así como también los interesados (artículo 292, incisos cuarto y quinto);
- Las partes podrán comparecer personalmente sin necesidad de patrocinio de abogado (artículo 292, inciso quinto);
- Recibida la denuncia, el juez citará al denunciado, a los denunciados y a los presuntos afectados, a una audiencia a fin de que declaren sobre los hechos constitutivos de las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva que se investigan, pudiendo ordenar que se acompañen todos los antecedentes que estime conducentes (artículo 292, inciso sexto);
- La audiencia se llevará a cabo en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la citación (artículo 292, inciso octavo), la que se practicará por carta certificada dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización (artículo 292, inciso séptimo). Debiendo entenderse practicada la notificación en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis (artículo 292, inciso séptimo), esto es, al sexto día hábil contado desde la fecha de recepción por la Oficina de Correos respectiva;

- Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que se apreciarán en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día (artículo 292, inciso octavo);
- La sentencia que dé por establecida la práctica antisindical o desleal dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica y la aplicación de la multa que corresponda (artículo 292, inciso décimo), fijando su monto de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 292, esto es de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, teniendo presente para su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Con todo, cuando se trate de infracciones por prácticas desleales en la Negociación Colectiva, de conformidad al inciso primero, del artículo 389, la sanción aplicable será de 1 unidad tributaria mensual a 10 unidades tributarias anuales; y
- Por último, copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro (artículo 292, inciso final) y publicación (artículo 294 bis).

b) *Situación especial: trabajadores con fuero sindical.*

El legislador ha previsto que cuando *los efectos de la conducta antisindical implicasen el despido* —para nuestros efectos separación ilegal— *de un trabajador amparado con el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309*, el juez, en su primera resolución, dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo prescrito en el inciso segundo, del artículo 174 (juicio de des-

afuero), en lo pertinente. Es decir, y aunque no lo dice expresamente, se contempla la nulidad de la actuación antisindical, en este caso del despido.

c) *Situación especial: despido antisindical de trabajador sin fuero.*

En lo concerniente al *despido antisindical*, esto es, cuando la conducta antisindical implicase el despido respecto de un trabajador no aforado, el legislador ha previsto (artículo 294) una modalidad y efectos especiales en relación con el procedimiento del artículo 292. Con todo, debe entenderse que se trata de un único procedimiento con particularidades en función del sujeto pasivo de la práctica antisindical.

Al efecto, se prevé, como lógica consecuencia de la ilicitud de la conducta empresarial, la *nulidad del despido con motivaciones antisindicales* (artículo 294, inciso primero), prescribiendo que el trabajador afectado deberá intentar la acción en el plazo a que se refiere el artículo 168, del Código del Trabajo (60 días hábiles contados desde la separación), debiendo entenderse que a su respecto opera la suspensión a que se refiere el inciso final del referido artículo, esto es, cuando el trabajador, dentro del plazo de los 60 días hábiles, interponga reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

En estos casos, el juez deberá pedir un informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 294, inciso final).

En cuanto a sus efectos, una vez acreditada la existencia de la práctica antisindical, el trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una in-

demnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual (artículo 294, inciso tercero). En caso de optar por la indemnización, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal (artículo 294, inciso cuarto).

II. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA DENUNCIA Y DEFENSA FRENTE A PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

La enunciación precedente da cuenta del carácter profundo e innovador que tienen las reformas en esta materia, que imponen la necesidad de adaptar nuestras actuaciones al nuevo marco regulatorio.

Acorde con las nuevas normas se distinguirá, para efectos del procedimiento administrativo, tres tipos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva:

- Cualquier conducta que atente contra la libertad sindical (artículos 289, 290 y 291) o que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos (artículos 387 y 388), que denominaremos prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva generales;
- Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical (artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309); y
- Despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos 294 y 215).

1. Procedimiento en caso de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva generales

Como se ha señalado, la reforma introducida por la Ley N° 19.759 diseña un sistema de resguardo de la libertad sindical, en que la protección está entregada al ente jurisdiccional en complemento con la administración, quienes actúan en fases sucesivas y combina-

das. En lo referente a la actuación administrativa es posible visualizar claramente tres etapas, que aunque diferenciadas se encuentran indisolublemente ligadas: a) Recepción de la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva; b) Fiscalización de los hechos denunciados; y c) Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente.

Consideraciones Generales

La Inspección del Trabajo debe verificar la efectividad de los hechos que son denunciados administrativamente como prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva o de oficio indagar sobre comportamientos que puedan ser considerados alteraciones al ejercicio de las libertades sindicales y una vez estimada su existencia se debe efectuar la denuncia ante el órgano jurisdiccional. De igual manera, ciertas infracciones laborales, que constituyen en sí mismas prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, en cuanto sean comprobadas y sancionadas deben ponerse en conocimiento del tribunal competente.

El Informe de Fiscalización es el antecedente fundante de la denuncia ante tribunales, y los hechos constatados por el funcionario fiscalizador, sobre los que dará cuenta su informe, constituirán presunción legal de veracidad.

Atendida la trascendencia que tiene la actuación fiscalizadora en el sistema de protección de la libertad sindical vigente, en que la actividad administrativa y judicial se combinan, y siendo ineludible los efectos jurídicos que emanen de una fiscalización en que se han constatado hechos de connotación antisindical, para la autoridad administrativa no es una facultad discrecional iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, por lo que será responsabilidad del Jefe

de Oficina supervisar que se cumplan todos los trámites internos destinados a constatar estos hechos y su derivación a las instancias que se establezcan para entablar la denuncia judicial cuando así corresponda.

En concordancia con lo anterior, cualquier denuncia administrativa sobre hechos que pudieran constituir una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva, formulada por un usuario al Servicio, deberá ser entendida como una solicitud destinada a constatar a la brevedad, mediante la respectiva fiscalización, si los hechos denunciados aparecen corroborados por antecedentes documentales y/o por personas responsables determinadas y ubicables.

1.1. Primera etapa: Recepción de la inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales)

a) Reconocimiento de conductas.

Por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva deberán entenderse todas las acciones que atentan contra la libertad sindical o que estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva y sus procedimientos. La enunciación que de ellas se hace en los Libros III y IV, del Código del Trabajo, a propósito de las temáticas de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, sólo debe ser comprendida de manera ejemplar y no taxativa, en la labor de reconocimiento de conductas de esta naturaleza.

Para su identificación se deberá tener presente que existen atentados contra la libertad sindical que la legislación laboral vigente reconoce como infracciones laborales, y cuya sanción encomienda a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio

que, además, constituyan fundamento para una denuncia judicial de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, como son por ejemplo: cambiar de funciones o trasladar a dirigente sindical (artículo 243 en relación con artículo 12); no otorgamiento del trabajo convenido a dirigente sindical (artículo 7°); no deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales (artículo 262); contratación ilegal de reemplazantes durante la huelga (artículo 381); reintegro ilegal durante la huelga (artículo 381); no realizar descuento del 75% de la cuota sindical por concepto de extensión de beneficios (artículo 346 en relación al 289 letra g)); el que no otorgue la información requerida para la negociación colectiva (artículo 315); etc.

Por otra parte existen conductas atentatorias contra la libertad sindical que siendo ilícitos laborales la ley no le confiere a la Dirección del Trabajo la autoridad para sancionarla, encontrándose esta atribución radicada exclusivamente en los juzgados de competencia laboral.

Los criterios para reconocer estas conductas tienen que ver con la finalidad última o motivación del sujeto activo y con el modo y circunstancias en que lleva a cabo su accionar. Así por ejemplo las renuncias de trabajadores al sindicato (hecho aislado) son actos de expresión de voluntad ajustados a derecho y pueden ser inocuas o consecuencia de una mala gestión de la organización sindical, pero dependiendo de las circunstancias que rodean el hecho, podrían configurar una estrategia del empleador para impedir la afiliación sindical, mediante presiones para abandonar la organización, a las cuales es imposible resistir sin sufrir costos en estabilidad laboral o condiciones de trabajo y remuneración.

La labor de reconocimiento será esencial en la etapa preliminar de este proceso y estará dada por la visación de presentaciones en que se denuncien infracciones que en sí mismas sean consideradas prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, tanto como aquellas en que sean signados ciertos hechos como tales.

Asimismo, este examen deberá efectuarse de oficio en las Inspecciones, con el insumo de información que proporcionen unidades y funcionarios, a fin de detectar, a partir de los parámetros definidos, comportamientos presumiblemente antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

b) *Trámite de visación.*

La visación de la documentación relativa a denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva será un trámite esencial que estará a cargo del encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, y deberá ser observado por todos los funcionarios, especialmente por aquellos que trabajan en las unidades de parte o turno. Sobre el particular se adoptarán las siguientes reglas:

El denunciante que concurra personalmente a interponer una denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva deberá dirigirse a la Unidad de Relaciones Laborales, en la que previa entrevista, se efectuará el ingreso de la comisión directamente en la Unidad si fuere posible, o se derivará a la Unidad de Partes para dicho fin.

Para el efecto, toda presentación escrita que diga relación con hechos que pudieran llegar a constituir práctica antisindical o desleal

en la negociación colectiva *-aun cuando formalmente no sea presentada como tal-* y que pretenda ser ingresada en la Unidad de Partes, deberá ser remitida en el acto a la Unidad de Relaciones Laborales, como asimismo a su portador se le instruirá dirigirse a dicha oficina.

En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios facilitadores para realizar la fiscalización, para lo cual dispondrá del Formulario Anexo de Denuncia por Práctica Antisindical y Desleal, N° 37 de la Circular N° 88 de 2001.

Igualmente, toda solicitud verbal de trabajadores será derivada a la Unidad de Relaciones Laborales para que confeccione el formulario señalado precedentemente, con todos los antecedentes necesarios para la fiscalización, que hará las veces de la presentación escrita para todos los efectos.

El funcionario encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, con el mérito de los antecedentes que logre acopiar en la visación y entrevista, *deberá evaluar* los siguientes aspectos antes de ingresar la comisión o derivar su ingreso a la Unidad de Partes:

- Determinar que no se trate de una denuncia infundada. Se deben descartar hechos en que el bien jurídico en juego no sea de naturaleza laboral y en que, en particular no esté en riesgo la libertad sindical en alguna de sus expresiones (ej.: controversias de índole civil; suposiciones sin asidero documental o fáctico; etc.;
- Si se concluye que se trata de una solicitud inocua para los objetivos

de una fiscalización deberá archivarse en una carpeta de Constancias, abierta para este efecto;

- Discriminar materias de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de aquellas infraccionales comunes. No obstante se encuentren relacionados todos los conceptos contenidos en una misma denuncia, deben despejarse las referidas a infracciones laborales comunes de aquellas con connotación antisindical. (ej.: no pago de remuneraciones a todos los trabajadores de una empresa, sean o no sindicalizados);
- Esta circunstancia se anotará en el margen superior de la presentación o denuncia, para facilitar el trámite de asignación de comisiones; y
- El encargado deberá identificar las figuras de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, acorde a formulario Anexo N° 37, contenido en Circular N° 88, del 2001, marcando una o más preferencias, de acuerdo a la clasificación allí inserta, y ante la dificultad de encuadrarse en una de ellas, se redactará en el apartado de Observaciones el concepto y los detalles que fuere necesario agregar.

En el mismo trámite de visación, el encargado *deberá informar* al solicitante:

- El destino y tratamiento de las denuncias que dan lugar al procedimiento general de fiscalización;
- El procedimiento a aplicar en materia de investigación de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva y cual es la tramitación posterior una vez evacuado el informe de fiscalización;

- El servicio de mediación que ofrece la Dirección del Trabajo como mecanismo alternativo de solución para conflictos laborales colectivos; y
- En la eventualidad que él o los recurrentes decidan en ese momento desistirse de ingresar la denuncia se les tomará acta de la cual se guardará copia en un archivo destinado a tal efecto.

c) *Activación de la fiscalización.*

- A solicitud de él o los afectados.

Una vez visado el documento y entrevistados los denunciante o portadores de la nota, se ingresará la denuncia con el correspondiente formulario anexo, en la Unidad de Partes (o en la misma Unidad de Relaciones Laborales según si así se organizare la Inspección respectiva) la que, tras la distribución, será remitida a la Unidad de Fiscalización, en donde será ingresada al sistema informático.

La Unidad de Relaciones Laborales deberá advertir a la oficina de partes o a la Unidad de Fiscalización, según sea el caso el carácter de urgente de la denuncia.

- A solicitud de tribunal competente.

En aquellos casos en que la fiscalización sea requerida por un tribunal que se encuentre investigando una práctica antisindical, deberá comunicarse esta circunstancia al Coordinador Jurídico Regional por las vías más expeditas, con copia de la solicitud.

Se efectuará el ingreso directamente a la oficina de Partes, omitiendo la visación, y hecha la distribución será remitida a la Unidad de Fiscali-

zación para su ingreso al sistema informático.

- De oficio.

Si en el curso de su relación institucional con las organizaciones sindicales y sus dirigentes, los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales toman conocimiento de hechos graves eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, podrán originar de oficio esta fiscalización especial. Igualmente ocurrirá con los fiscalizadores de terreno en el curso de la actividad inspectiva originada por otros conceptos.

Algunos criterios que deberán tomarse en cuenta para activar una fiscalización de oficio son los siguientes:

- Haber tomado conocimiento a través de los medios de comunicación de despidos masivos o de alguna acción atentatoria contra la libertad sindical;
- Constancias recurrentes de trabajadores o empleadores en el trimestre, que sean indiciarias de conductas antisindicales o desleales en la negociación colectiva recogidas por la Oficina de Partes, Unidad de Relaciones Laborales y Unidad de Atención de Público;
- Disminución de socios de la organización sindical, en renovación de directiva, considerando el número de socios en relación al número de trabajadores de la empresa;
- Empresa con determinado número de trabajadores, que no posee sindicato, más la aplica-

ción de otros parámetros tales como conocimiento de que en la empresa existe prohibición para constituir sindicato o riesgo de ser despedido si se constituye e historia laboral de la empresa que manifieste o sirva de contexto de la conducta antisindical;

- No entrega de información solicitada a empresa antes de tres meses del vencimiento del instrumento colectivo;
- No cumplimiento de Resoluciones de Objeciones de Legalidad, que deja sin información necesaria a la contraparte o imposibilita disponer de última oferta;
- Despidos masivos post constitución de organización sindical o post negociación colectiva; y
- Detección ocular o documental en terreno u oficina de hechos graves, con características antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

1.2. Segunda Etapa: Fiscalización de los hechos denunciados (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Fiscalización)

Atendida su naturaleza, el procedimiento de fiscalización en materia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva estará regulado en sus detalles en la Circular N° 88, de 5 de julio del 2001, del Departamento de Fiscalización, específicamente en su N° 6 del Capítulo IV.- Normas y procedimientos extraordinarios de fiscalización, referido a la investigación de Conductas Eventualmente Constitutivas de Práctica Antisindical o Desleal, el que deberá sujetarse a los siguientes criterios:

- *Ambito de la fiscalización:* el procedimiento extraordinario de investigación de conductas eventualmente constitutivas de práctica antisindical o desleal, se aplicará de manera total o parcial, dependiendo de las conductas que configuren el caso. Cuando se refiera a hechos que se estimen lesionan en términos genéricos el bien jurídico de la libertad sindical en alguna de sus manifestaciones y respecto a los cuales no exista una norma legal que en forma específica los aborde y sancione, se aplicará este procedimiento en forma íntegra.

Los conceptos de prácticas antisindicales que configuran a la vez infracciones a la legislación laboral deben ser abordados de acuerdo a los procedimientos generales ordinarios o especiales de fiscalización que corresponda, debiendo complementarse con el procedimiento de investigación de prácticas antisindicales;

- *Asignación de la fiscalización y carga de trabajo:* tendrá siempre carácter de urgente, y tendrá el valor de una a cuatro comisiones;
- *Preparación de la fiscalización:* ya sea en sede de la Unidad de Relaciones Laborales o de Fiscalización, contemplando reuniones de coordinación con la participación del jefe o encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, el jefe o encargado de la Unidad de Fiscalización, la asesoría jurídica si la hubiere y el fiscalizador asignado. Cuando se estime pertinente se integrará también el Inspector Provincial o Comunal.

El objetivo de la primera reunión de coordinación será para establecer la ponderación de la comisión, determinar las materias a investigar y la estrategia para obtener la información requerida;

- *Visita inspectiva:* deberá ceñirse a las pautas acordadas en la reunión de coordinación, investigando uno a uno los hechos eventualmente constitutivos de conductas lesivas de la libertad sindical, mediante la aplicación del análisis documental, de entrevistas a las partes, ya sea informales o formales (con acta), individuales o colectivas (a grupos de trabajadores), de inspección perceptiva, y de los demás elementos que acopie;
- *Informe de Fiscalización,* que deberá contener:
 - Descripción de las figuras denunciadas;
 - Indicación de la metodología utilizada;
 - Referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa;
 - Análisis por separado de cada uno de los hechos denunciados como eventuales prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva;
 - Opinión final relativa a la estimación de los hechos denunciados como conductas atentatorias de la libertad sindical, haciendo expresa mención a que se emite dicha opinión sin perjuicio del parecer exclusivo del tribunal competente.
- *Actos posteriores:* Una vez concluida la investigación y confeccionado el informe respectivo, éste se remitirá a la Unidad de Relaciones Laborales, a la que le corresponderá remitir los antecedentes a la Dirección Regional, para que ésta inicie las acciones judiciales pertinentes.

De igual forma, y cualquiera sea el resultado de la investigación, deberán ser informados los denunciados.

1.3 *Tercera Etapa: Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente* (Principalmente de responsabilidad del Coordinador Jurídico Regional)

El legislador ha creado una acción de orden público destinada a iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva. La introducción de esta acción representa un cambio trascendente en el ámbito de la protección de la libertad sindical que probablemente tenga un impacto en las expectativas de las organizaciones sindicales y trabajadores. Por lo que se hace necesario que la Dirección del Trabajo responda a través de su institucionalidad de manera oportuna y eficiente, cautelando por su intermedio los derechos individuales y colectivos derivados de las garantías constitucionales en que basa su fundamento la reforma legal.

Atendida la importancia que reviste esta actuación y con el fin de optimizar los recursos humanos y materiales de que el Servicio dispone, *todas las tareas serán desarrollados por las Direcciones Regionales, recayendo en el Director Regional la decisión de denunciar y hacerse parte y en los Coordinadores Jurídicos Regionales las labores propias de la defensoría, esto es, preparación de la denuncia, interposición, diligenciamiento y trámites propios del juicio*

a) *Trámites de Defensoría.*

La Coordinación Jurídica Regional en consulta con la Coordinación de Relaciones Laborales, atendido el

mérito del Informe, propondrán al Director Regional la viabilidad de efectuar la denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva ante el tribunal. El Director Regional deberá adoptar la decisión en orden a su interposición así como de ejercer la facultad de hacerse parte, al *día siguiente hábil* del ingreso de los antecedentes en esta oficina.

La Coordinación Jurídica Regional estará a cargo de redactar y efectuar todos los trámites judiciales de denuncia por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva.

La denuncia deberá ser ingresada al tribunal dentro de los *5 días hábiles* siguientes de resuelta la pertinencia de la acción, salvo que la Dirección Regional ordene complementar el informe de fiscalización, en cuyo caso no podrán transcurrir más de *8 días hábiles* a partir de la misma fecha.

En las oficinas en que exista la suficiente cobertura jurídica, la Unidad respectiva efectuará la redacción y trámites posteriores de la denuncia.

En aquellas oficinas que no dispongan de cobertura jurídica, la redacción y tramitación de la denuncia se radicará en la instancia regional.

Una vez presentada la denuncia deberá comunicarse dicha circunstancia a la organización sindical interesada, no siendo vinculante para este Servicio la opinión de ésta, en cuanto a no dar curso a la acción.

Con todo, transitoriamente y para efectos de asentar criterios respecto de la calificación del informe, efectuar las denuncias y sobre el ejercicio de la facultad de hacerse parte, se remitirán los borradores de denuncia y los informes de fiscalización al nivel central dentro de

los 5 días hábiles siguientes de recepcionados estos últimos en la Dirección Regional, debiendo el Departamento Jurídico en consulta con el de Relaciones Laborales visar la denuncia confeccionada por la Dirección Regional o por la oficina respectiva y determinar la procedencia de hacerse parte, lo que deberá verificarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción. Con el visto bueno de este nivel, se remitirán los antecedentes a la Dirección Regional respectiva para su presentación y trámite. De esta forma, y mientras esté vigente esta obligación de visación del nivel central, los plazos a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores deberán entenderse supeditados al cumplimiento de este trámite.

b) *De la Denuncia.*

Evidentemente, la obligación que la ley impone a las Inspecciones del Trabajo de denunciar la ocurrencia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva presupone cierto grado de convicción respecto de la existencia de estas conductas ilícitas. Lo anterior, naturalmente, sin perjuicio, del mejor parecer del tribunal competente.

La obligación de denunciar implicará para los operadores administrativos, poner en conocimiento del tribunal competente la ocurrencia del ilícito laboral, explicitando los hechos con fundamento y respaldo y solicitar el término de la práctica antisindical, su enmienda y sanción legal.

De esta forma, la denuncia (se anexa modelo orientativo) en sus aspectos materiales deberá contener:

- La individualización clara y precisa de los presuntos afectados y de los

presuntos infractores, con indicación de sus domicilios;

- Los hechos que se estiman constitutivos de la conducta antisindical. Al efecto, es necesario tener presente que la enumeración de las prácticas antisindicales que efectúan los artículos 289, 290, 291 y desleales en la negociación colectiva, en los artículos 387 y 388, tiene un carácter no taxativo, razón por la cual, podrán existir otras conductas, no contempladas expresamente por las disposiciones legales en comento, que puedan atentar contra la libertad sindical;
- Los antecedentes probatorios que permitan acreditar la conducta atentatoria de la libertad sindical (en concordancia con el informe de fiscalización);
- Los fundamentos jurídicos que permiten estimar la ocurrencia de una conducta antisindical;
- Solicitar la reincorporación inmediata, si la práctica antisindical hubiese implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por fuero laboral;
- Solicitar que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica antisindical, proponiendo medidas de reparación patrimonial cuando fuere posible evaluar este daño (por ejemplo: cuotas sindicales impagas); u otras medidas de publicidad destinadas a restablecer la confianza en la organización y sus dirigentes; proponer la reposición de infraestructura o beneficios para el uso de los socios del sindicato, etc.;
- Solicitar la aplicación de la correspondiente multa; y

- El Informe de Fiscalización respectivo, que deberá acompañarse a la denuncia y que dará sustento a la recepción y trámite de ésta. Recuérdese que al tenor de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 292, del Código del Trabajo, "los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

El Inspector del Trabajo como denunciante o el fiscalizador actuante estará obligado a comparecer en el juicio cuando sea citado por el juez a la audiencia de prueba en donde podrá exponer lo que estime conveniente acerca de los hechos denunciados.

Esta nueva obligación, no inhibe que cualquier interesado pueda denunciar y hacerse parte en estos procedimientos.

c) *Facultad de hacerse parte.*

El hacerse parte en el juicio implicará para el Servicio el asumir un rol activo en el proceso, no limitándose su actuación a poner en conocimiento del tribunal los hechos ilícitos, sino que supondrá la decisión de buscar durante el desarrollo del juicio la declaración de antisindicalidad de la conducta denunciada, su corrección y sanción.

La decisión en orden a que la Inspección del Trabajo *ejerza la facultad de hacerse parte* en el procedimiento judicial correspondiente, *será de responsabilidad del Director Regional respectivo y deberá materializarse conjuntamente con la denuncia.*

Por regla general, siempre que exista denuncia del Servicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, la Inspección

del Trabajo deberá hacerse parte en el proceso respectivo. *Sólo en lo que se refiere a los casos en que exista desistimiento de las organizaciones sindicales se evaluará la procedencia de ejercer o no la facultad procesal precitada.* Con todo, dicho desistimiento no inhibirá de modo alguno a la Inspección del Trabajo de formular la correspondiente denuncia cuando existiese mérito para ello.

Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, incluso, cuando el procedimiento no se haya iniciado por denuncia del Servicio.

d) *Del registro y publicación de la Sentencia.*

De conformidad al inciso final, del artículo 292 del Código del Trabajo, el tribunal respectivo deberá remitir copia de las sentencias a la Dirección del Trabajo para su registro. Las Direcciones Regionales deberán llevar un registro de estas sentencias enviando, a su vez, copia de la misma al Departamento de Relaciones Laborales, siendo de competencia de este nivel central la publicación semestral de la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras a que ordena el artículo 294 bis.

2. **Procedimiento especial en caso de separación ilegal de un trabajador con fuero sindical**

Una de las prácticas antisindicales más lesivas para el ejercicio de los derechos sindicales es la separación ilegal de un trabajador con fuero, dado que no obstante su evidente ilegalidad, la mantención en los hechos de dicha separación deriva en parálisis de la actividad

sindical e inhibe el ejercicio de las prerrogativas sindicales.

Lo anterior, explica que la nueva normativa —complementando las facultades del órgano administrativo— establece, como ya se ha señalado, nuevas facultades para el juez que conoce de un juicio por prácticas antisindicales, cuando implicasen el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 y que básicamente dicen relación con la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo que corresponda.

El procedimiento administrativo será el regulado en el N° 5 del Capítulo III.- Normas y procedimientos especiales de fiscalización, contenido en la Circular N° 88, de 5 de junio de 2001, que se refiere a la Fiscalización de Suspensión Ilegal de Trabajador Aforado y la correspondiente Acta de Fiscalización F-24, ciñéndose a las consideraciones y estructura de fiscalización que se establecen en dicho procedimiento y que en lo esencial se indican a continuación:

- Recibida una denuncia por separación ilegal de un trabajador o trabajadores con fuero sindical, no procederá el trámite de visación en la Unidad de Relaciones Laborales, sino que se derivará inmediatamente —*el mismo día*— a la Unidad de Fiscalización;
- Recepcionada la denuncia por la Unidad de Fiscalización, ésta deberá ser asignada para su diligenciamiento *a más tardar el día siguiente*;
- Conforme a las nuevas competencias del órgano jurisdiccional en la

materia, la actuación administrativa deberá ser en extremo breve, se deberá agotar en *2 días hábiles*. El fiscalizador deberá, en su primera visita, en caso de no allanarse el empleador al cese de la suspensión ilegal, sancionar por no otorgamiento del trabajo convenido (artículo 7°, del Código del Trabajo) y fijar la fecha de revisita para los *2 días hábiles siguientes*, a fin de verificar si persiste la conducta infractora, en cuyo caso se cursará la sanción por la separación ilegal (artículo 174, del Código del Trabajo); y

- Constatada la no reincorporación, sin perjuicio de aplicar las sanciones correspondientes según los criterios expuestos, se remitirá por la vía más expedita los antecedentes, que deberán incluir el informe del fiscalizador, a la Dirección Regional.

Una vez recepcionados los antecedentes, la Dirección Regional, *dentro del plazo de 24 horas*, a través de la Coordinación Jurídica elaborará y presentará la denuncia por prácticas antisindicales al tribunal competente, solicitando que el tribunal en su primera resolución ordene la reincorporación de él o los trabajadores ilegalmente separados.

En el caso de que existan otros hechos eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales que requiriesen un mayor tiempo para su investigación, se hará presente al tribunal, anunciando desde ya la complementación de la denuncia.

NO REGIRA en este procedimiento especial la norma transitoria que exige remitir al nivel central el borrador de la denuncia y los antecedentes para su visación. Por tanto, será responsabilidad del Director Regional la activación, en el lapso más breve posible, del juicio por prácticas antisindicales.

3. Procedimiento especial en caso de despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos 294 y 215, del Código del Trabajo)

Del mismo modo, el artículo 294 refuerza la figura de ilícito laboral contenida en el artículo 215, en resguardo del ejercicio individual de la libertad sindical, al establecer que si una o más prácticas antisindicales han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno. El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

El conocimiento de un despido antisindical por parte de la Inspección puede ser por distintas vías:

- a) *Solicitud del tribunal, que conociendo de una demanda de nulidad de despido, en virtud del citado artículo 294, requiere informe de fiscalización.*

En este caso, el oficio del tribunal se derivará a la Dirección Regional, quien requerirá el informe de fiscalización respectivo a la Inspección del Trabajo. El Informe deberá ser recepcionado por el tribunal a más tardar, dentro de 30 días contados desde su recepción, salvo naturalmente que el oficio contenga un plazo para evacuar dicho informe.

- b) *Denuncia de práctica antisindical que sólo comprende despido antisindical.*

Cuando la práctica antisindical hubiese implicado sólo el despido de un trabajador no aforado (despido antisindical), *la actuación administrativa se limitará a la investigación de los hechos y la confección del Informe de Fiscalización, quedando a la espera, en la Dirección Regional, que el tribunal pueda requerirlo, no procediendo a su respecto la in-*

terposición de una denuncia, debiendo entenderse que en este caso el legislador ha establecido la necesidad para el trabajador de accionar con un plazo de caducidad, constituyéndose así un requisito procesal adicional respecto de este tipo de prácticas antisindicales, en orden a que para que se dé inicio al procedimiento de tutela se requiere necesariamente la iniciativa del trabajador afectado.

En todo caso, *se informará al trabajador afectado*, mediante acta levantada al efecto, que no obstante hacerse la investigación, *es él quien deberá accionar ante el tribunal*, con el objeto de obtener la nulidad del despido y se ordene su reincorporación o, según opte el trabajador, al pago de las indemnizaciones legales. *Se le informará además* que para interponer la demanda, dispone de un *plazo de 60 días hábiles* contados desde la separación de su trabajo, plazo que se suspende en caso de interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero en ningún caso podrá exceder de 90 días hábiles contados desde la dicha separación.

Lo anterior, sin perjuicio de tener por presentado un reclamo que devengue en la actuación de la Unidad de Comparendos.

Con todo, en la recepción de la denuncia administrativa se deberá poner especial atención en orden a su procedencia y posterior activación de la investigación. De esta forma, se deberá entender que *la labor de reconocimiento y visación se llevará a cabo de manera más intensa tratándose de este tipo de situaciones*, dada la complejidad que ellas pudieren presentar. En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos neces-

rios facilitadores para realizar la fiscalización, así como de su procedencia o fundamentación, al menos indiciaria, de la denuncia. En todo caso, se deberá interrogar al denunciante sobre su decisión de iniciar las acciones judiciales correspondientes y contactar, cuando ello fuese posible, a los dirigentes sindicales a fin de que expongan sobre el caso.

- c) *Denuncia que comprende otros hechos que se consideren constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, además del despido antisindical.*

En este caso se activará el procedimiento de prácticas antisindicales generales. Quedando comprendido entre los hechos a investigar el eventual despido antisindical, no aplicándose por tanto en este caso el procedimiento especial.

No obstante, se deberá advertir al trabajador afectado que para efectos de obtener la declaración de nulidad del despido, y la reincorporación o pago de indemnizaciones, deberá presentar directamente una demanda ante el Tribunal competente, para lo cual dispone del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de separación del trabajo.

- d) *Alegación por parte del trabajador, en el curso de un comparendo, que el despido es antisindical.*

Cuando la pretensión del trabajador sea obtener la nulidad del despido u optar por las indemnizaciones legales, y no habiéndose producido conciliación en el comparendo, se le informará al trabajador, al igual que en los casos anteriores, la necesidad de interponer una acción ante el tribunal competente y los plazos para interponerla, sin perjuicio de activar el procedimiento de investigación

descrito en la letra b). Con esta información se continuará el comparendo, en lo pertinente, de acuerdo a los procedimientos vigentes.

La presente Orden de Servicio y su anexo, deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los fiscalizadores de terreno y a los funcionarios de las Unidades Jurídicas y de Relaciones Laborales.

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ANEXO (modelo de denuncia)

- PROCEDIMIENTO : ESPECIAL LABORAL
- MATERIA : DENUNCIA POR (PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SEGUN CORRESPONDA)
- DENUNCIANTE : INSPECCION (PROVINCIAL O COMUNAL) DEL TRABAJO DE
- RUT :
- ABOGADO PATROCINANTE :
- RUT :
- APODERADO :
- RUT :
- DENUNCIADO :
- RUT :
- EN LO PRINCIPAL : Denuncia prácticas (antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda)
- PRIMER OTROSI : Acompaña Informe de Fiscalización y documentos
- SEGUNDO OTROSI : Medios de prueba
- TERCER OTROSI : Receptor
- CUARTO OTROSI : Acredita personería
- QUINTO OTROSI : Se hace parte
- SEXTO OTROSI : Patrocinio y poder

S.J.L. DEL TRABAJO.

(Individualización de Inspector del Trabajo), Inspector (Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda), en representación de la Inspección (Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda) de, ambos con domicilio en calle, comuna de, a US. respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.

Que, en virtud de la obligación legal precitada y en la representación antes señalada, vengo en interponer denuncia por (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda) en contra de, del giro, representada legalmente por don, todos domiciliados en, comuna de por las razones que a continuación expongo:

(Descripción detallada de los hechos que se estiman constitutivos de la conducta antisindical o desleal en la negociación colectiva)
 (En cada caso, con indicación de los afectados y sus domicilios, los que deben ser coincidentes con los señalados en el Informe de Fiscalización)
 (Referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa en la medida que sirva de contexto explicativo de las conductas lesivas de la libertad sindical)

Que, (fundamentar la denuncia en función de los bienes jurídicos protegidos y las fuentes constitucionales, legales e instrumentos internacionales, que dan forma y contenido a la tutela del derecho de libertad sindical)

Que, los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales da cuenta el Informe de Fiscalización que se acompaña, configuran claramente conductas lesivas de la libertad sindical en la medida que se encuadran en los ilícitos contemplados en los artículos del Código del Trabajo (*tener presente que la enumeración no es taxativa*), por lo que solicito se le aplique a la denunciada el máximo de las multas a que se refiere el artículo *[según sea por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva]* del Código del Trabajo, ordenando se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica (*antisindical o desleal en la negociación colectiva, según corresponda*).

POR TANTO, y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes, del Código del Trabajo,

A US. Pido se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas (*antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda*) en contra de, representada legalmente por don....., ambos ya individualizados, aceptarla a tramitación según lo establece el artículo 292 del Código del Trabajo, y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del tribunal:

- 1.- Que la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes señaladas, debiendo poner término a las mismas y permitir (*petición en orden a la forma de enmienda o subsanación, según sea la práctica denunciada*), con costas; y
- 2.- Que se condena a la demandada al pago de una multa equivalente al máximo que permita la ley de acuerdo a lo dispuesto en el artículo (*prácticas antisindicales: 292, inciso primero; y prácticas desleales en la negociación colectiva: 389, inciso primero*).

PRIMER OTROSI: Ruego a US. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

- 1.- Informe de Fiscalización (*individualización de comisión*), de fecha
- 2.- Presentación de fecha..... del Sindicato o trabajador..... dando cuenta a este Servicio de los hechos que motivan la presente denuncia.

SEGUNDO OTROSI: Sírvase S.S. tener presente que para acreditar los hechos expuestos en esta denuncia me valdré de todos los medios de prueba que franquea la ley.

TERCER OTROSI: Ruego a US. se sirva designar un receptor del tribunal a fin de que proceda a notificar las diligencias que fueren necesarias en este proceso.

CUARTO OTROSI: Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Inspección del Trabajo emana de la Resolución exenta N°, de fecha....., de la Dirección del Trabajo, que en copia simple acompaño.

QUINTO OTROSI: Que en virtud de la facultad conferida por el art. 292 inciso cuarto, del Código del Trabajo y para todos los efectos legales, vengo en hacerme parte en la presente causa.

SEXTO OTROSI: Sírvase US. tener presente que otorgo patrocinio y poder a los abogados habilitados de este Servicio don y don con patente al día y domiciliados en

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.967, 13.02.02.

Imparte instrucciones a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, acerca de la calificación de accidentes causados por actos terroristas.

En ejercicio de sus atribuciones, esta Superintendencia ha estimado pertinente instruir a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 acerca de la calificación de las contingencias que puedan sufrir los trabajadores cuando, a causa o con ocasión de su trabajo se ven expuestas a actos terroristas definidos en la Ley N° 18.314.

Los actos terroristas pueden ser de diversa índole, entre otros, se encuentran los actos de violencia y el terrorismo biológico. Los agentes biológicos pueden ser patógenos o toxinas.

Los patógenos son microorganismos que causan enfermedades, y entre los más comunes están el bacilo anthacis, que causa el ántrax y el virus de la viruela.

Los actos terroristas constituyen casos de fuerza mayor, es decir, imprevistos a que no es posible resistir, conforme a la definición contenida en el artículo 45 del Código Civil.

Por su parte, el artículo 5° de la Ley N° 16.744 exceptúa de la cobertura del Seguro Social contra contingencias profesionales a los accidentes debidos a una fuerza mayor extraña *que no tenga relación alguna con el trabajo.*

De la citada norma legal fluye que, la regla general, es que los accidentes concurrentes por fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo quedan excluidos de la cobertura de la Ley N° 16.744, a

menos que la fuerza mayor tenga relación con el trabajo que desempeñaba la víctima.

Las acciones terroristas, si bien constituyen una fuerza mayor, se pueden considerar como causa de un accidente laboral si la víctima se ha expuesto a este riesgo en virtud del trabajo que desempeña, y no como un miembro cualquiera de la comunidad.

En efecto, en estos casos la fuerza mayor intervino en el acaecimiento del infortunio, y ella tiene relación con el trabajo de la víctima, ya que fue precisamente la actividad laboral que desarrollaba al momento del accidente la que la vinculó con el acto terrorista.

Tratándose de terrorismo biológico, cometido a través de sobres o paquetes contaminados con alguna bacteria, como por ejemplo ántrax, o perpetrado a través de los ductos de ventilación de una empresa, la contingencia constituirá un accidente del trabajo, respecto de aquellos trabajadores que resultan afectados en razón del cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo tanto, la acción terrorista no constituye en estos casos una fuerza mayor extraña sin relación con el trabajo.

Con todo, estas situaciones deben resolverse en forma casuística, debiendo acogerse a la cobertura de la Ley N° 16.744 si se acredita fehacientemente el vínculo de causalidad directo o indirecto entre las lesiones producidas y el quehacer laboral de la víctima, de acuerdo a las reglas enunciadas precedentemente.

1.971, 18.02.02.**Unifica plazos a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para que remitan los informes y/o antecedentes de las materias que se indican.**

- 1) Con el objeto que esta Superintendencia pueda resolver en la forma más eficiente y expedita las diversas materias sometidas a su conocimiento y, teniendo presente sus facultades fiscalizadoras contenidas en la Ley N° 16.395, en relación a lo dispuesto por los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, ha estimado necesario fijar plazos para que las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, remitan los informes y/o antecedentes sobre diversas materias.

En este contexto, esta Superintendencia establece, para las materias que más adelante se indican, los plazos siguientes:

A) PRESENTACIONES

Tratándose de presentaciones efectuadas ante esta Superintendencia, referidas, entre otras materias a reclamos respecto de licencias médicas de trabajadores afectos a FONASA o ISAPRES; declaraciones de invalidez común de los afiliados a los antiguos regímenes de Pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional; declaraciones de invalidez para efectos del seguro obligatorio de la Ley N° 16.744; declaraciones de invalidez para efectos del D.L. N° 869, de 1975, u otra clase de declaración de invalidez de aquellos que se relacionan con beneficios previsionales de competencia de este Organismo, las COMPIN dispondrán de un plazo de *20 días hábiles* para remitir informes y antecedentes.

Los informes que se remitan deberán ser suficientes y fundados, debiendo hacerse cargo la COMPIN de

cada uno de los puntos de hecho y de derecho que digan relación con la presentación, acompañando todos y cada uno de los antecedentes a que se refieren los Oficios que originan la petición; ello sin perjuicio de otras instrucciones que imparta esta Superintendencia, en materia de presentaciones.

En caso de requerirse solamente el envío de antecedentes adicionales o complementarios, el plazo será de *7 días hábiles*.

Cuando la Superintendencia ordena a las COMPIN la realización de una evaluación, el informe de alguna especialidad médica o la realización de determinados exámenes, dichas diligencias deberán hacerse en un plazo no superior a *20 días hábiles* y su informe deberá enviarse dentro de los *5 días hábiles siguientes* a su realización.

B) OBSERVACIONES POR FISCALIZACIONES

Tratándose de observaciones formuladas por esta Superintendencia, producto de fiscalizaciones efectuadas en las COMPIN, el plazo para dar respuesta o hacer las eventuales rectificaciones e ingresar a esta Superintendencia los informes que correspondan no podrá exceder de *15 días hábiles*.

C) OTROS

Tratándose de casos que por su *complejidad o gravedad* requieran del establecimiento de *un plazo distinto* de los señalados con anterioridad, éste *será*

fijado mediante oficio firmado por el Superintendente o quien lo subrogue.

2) Cómputo de los plazos

Los plazos antes indicados se contarán desde la fecha del correspondiente timbre de recepción de Oficios de esta Superintendencia, por la Oficina de Partes o quien desempeñe esas funciones en las COMPIN de los Servicios de Salud de la Región Metropolitana, o desde la fecha de recepción de la carta certificada enviada por esta Superintendencia, especialmente en el caso de las Comisiones que no sean de la Región Metropolitana, sin perjuicio de que puedan remitirse los requerimientos o sus respectivas respuestas mediante fax o por correo electrónico, lo que en todo caso no las releva de enviar la correspondiente comunicación formal. El presidente o secretario de COMPIN que cambie el número de su fax o la dirección de su correo electrónico, deberá comunicarlo por escrito a esta Superintendencia, dentro de los dos días hábiles siguientes de realizada la modificación. Asimismo, corresponderá comunicar al presidente de la COMPIN comunicar por escrito, en el mismo plazo ya indicado, el cambio de domicilio de la Comisión que preside.

Para los efectos del cómputo de los plazos señalados se no considerarán hábiles los días sábado.

En el evento que por causa de fuerza mayor, una COMPIN no pueda cumplir, dentro del plazo fijado, a un requerimiento de este Organismo, su presidente podrá solicitar al Superintendente, en forma oportuna y por escrito, la prórroga del plazo, indicando los fundamentos de dicha solicitud.

El incumplimiento de las instrucciones contenidas en esta circular, dará lugar a las sanciones y medidas disciplinarias establecidas en la Ley N° 16.395, Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

A contar de esta fecha quedan sin efecto todas las instrucciones emanadas de esta Superintendencia, relativas a los plazos de entrega de informes y/o antecedentes a que se refiere la presente circular.

Se ruega dar la más amplia difusión de las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su cumplimiento.

1.974, 22.02.02.

Aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a organismos administradores de seguro social de salud común.

En ejercicio de sus atribuciones, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir instrucciones a los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional, al Instituto de Normalización Previsional a las Mutualidades de Empleadores y a las Empresas con Administración

Delegada acerca de cómo deben proceder frente al rechazo de licencias o reposos médicos fundado en el origen común o laboral de la patología y en la calificación de dichas enfermedades en virtud de lo dispuesto en el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.

I. ANTECEDENTES

A partir de la dictación de la Ley N° 19.394, si a un trabajador le es rechazada una licencia o un reposo médico por parte de los servicios de salud, de instituciones de salud previsional o las mutualidades de empleadores, porque la afección invocada tiene o no un origen profesional, el afectado debe recurrir al otro organismo previsional que habría debido visar o autorizar dicha licencia o reposo, el cual estará obligado a cursar la licencia de inmediato y a otorgar las presentaciones médicas y/o económicas correspondientes.

La derivación del trabajador debe contener necesariamente el rechazo de una licencia o reposo médico. No basta con la indicación, en el correspondiente formulario de derivación, de que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional.

Con el fin de que pueda operar adecuadamente el procedimiento que establece el citado artículo 77 bis, que requiere que el organismo que rechaza la licencia o el otorgamiento de las prestaciones requeridas, deje constancia escrita de ese hecho, emitiendo una resolución de rechazo, copia de la cual debe ser notificada al respectivo trabajador.

II. RECLAMACION Y COMPETENCIA

Sin perjuicio que al trabajador deban concedérsele las prestaciones correspondientes, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante esta Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o reposo médico, entidad que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre la naturaleza (profesional o común) de la afección de que se trate.

En el evento que el segundo organismo concuerde con la calificación de la patología efectuada por el que ha rechazado la licencia o reposo médico, esto es, si se allana a la calificación efectuada por el primer organismo, ello le permite a éste reclamar ante esta Superintendencia.

En efecto, conforme al inciso segundo del artículo 77 bis cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante esta Superintendencia por el rechazo de la licencia o reposo médico, y en este caso el primer organismo es parte interesada en obtener el reembolso de las prestaciones médicas que otorgó.

La Superintendencia dispone de un plazo de 30 días para resolver, término que se cuenta desde que recepciona los antecedentes que requiera sobre la situación o desde la fecha en que se hubieran practicado al paciente los exámenes que hubiere ordenado, si éstos fueran posteriores.

Por lo tanto y atendido el objetivo de la norma legal en comento, los antecedentes y exámenes que se decreten por parte de esta Superintendencia deberán evacuarse o realizarse en el más breve plazo.

III. EFECTOS DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA

Si se ratifica lo resuelto por el organismo que rechazó la licencia o reposo médico, ello no significará un cambio para las partes interesadas respecto de los beneficios que hayan debido concederse.

Por el contrario, si se resuelve que las prestaciones han debido otorgarse con cargo a un régimen previsional distinto de aquél en el cual se concedieron, el organismo respectivo (Servicio de Salud, Instituto de Normalización Previsional, Mutual de Empleadores, Caja de Compensación de Asignación Familiar o ISAPRE) deberá reembolsar el valor de aquellas a la entidad que las proporcionó, previo requerimiento de ésta.

IV. NORMAS PARA EL REEMBOLSO

1. Reajustabilidad e intereses hasta el requerimiento.

El valor de las prestaciones médicas y pecuniarias que corresponda reembolsar, se deberá expresar en Unidades de Fomento,

según el valor de éstas al momento en que los beneficios se concedieron.

Además, deberá agregarse el interés corriente para operaciones reajustables contemplado en la Ley N° 18.010, el que se devenga desde que las prestaciones se otorgaron hasta la fecha en que se formula el requerimiento de reembolso.

Para este efecto, corresponde entender que la entidad de que se trate otorga la prestación cuando ésta se le solicita o cuando se le requiere el pago de la misma, según corresponda (caso del interesado que se atiende en forma particular y que con posterioridad recurre a su ISAPRE).

2. Plazo para el reembolso.

La entidad obligada al reembolso, deberá proceder al mismo, dentro del plazo de 10 días desde que fue requerido, conforme al valor que tenga la Unidad de Fomento al momento del pago efectivo; si así no lo hiciera, lo adeudado devengará, a partir del requerimiento, un interés diario equivalente al 10% anual.

3. Reembolso al o del trabajador.

Si las prestaciones se hubieren otorgado con cargo al régimen establecido para las enfermedades comunes y se resolviera que la afección es de índole profesional, el trabajador tendrá derecho a que el Servicio de Salud o el Fondo Nacional de Salud o la ISAPRE respectiva, le devuelva la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, incluido los reajustes e intereses respectivos.

Por el contrario, si la dolencia es calificada como común y los beneficios se concedieron con cargo al régimen de la Ley N° 16.744, el Servicio de Salud o la respectiva ISAPRE deberán cobrar al trabajador la parte

del valor de las prestaciones que a éste le corresponda solventar, según el régimen de que se trate; en este último caso sólo se considerará el valor de tales prestaciones.

4. Valor de las prestaciones médicas para el reembolso.

El valor de las prestaciones médicas que se hubieren concedido, deberá ser considerado conforme al que cobra por ellas, al proporcionarlas a particulares, la entidad que las otorgó.

V. EFECTOS QUE SE PRODUCEN FRENTE A LA CALIFICACION DE UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMO COMUN POR PARTE DE UN ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744

1. Extiende una licencia retroactiva por patología común (Tipo 1)

La emisión de licencias médicas meramente retroactivas no permite la aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, norma que exige el rechazo de una licencia o reposo futuro. Asimismo, ello no es compatible con el artículo 30 de la misma ley, ya que si se establece la necesidad de que el trabajador cumpla reposo laboral, se le deben pagar los subsidios correspondientes, por lo que no es dable que luego de haber permanecido en reposo, se le extienda una licencia meramente retroactiva.

En este caso no se configura la situación prevista en el artículo 77 bis, ya que esta norma exige el rechazo de una licencia o reposo futuro.

El organismo administrador del Seguro Social de Salud Común (ISAPRE-FONASA) debe reembolsar el organismo administrador de la Ley N° 16.744 el valor nominal de las prestaciones médicas, y pagar al trabajador el subsidio correspondiente.

En el costo de las prestaciones médicas se incluyen los gastos incurridos en el estudio de enfermedades respecto de las cuales, en definitiva se concluya que son de etiología común.

En ningún caso, podrán incluirse en estos reembolsos el costo de las prestaciones en que estos organismos deban incurrir con cargo al Seguro Social que el citado cuerpo legal establece, tales como estudios de puestos de trabajo, exámenes comprendidos en el artículo 71 de dicha ley, exámenes ocupacionales y gastos en prevención de riesgos profesionales.

En el evento que el organismo administrador del régimen de prestaciones de salud común no concuerde con la calificación de la patología como de etiología común, puede recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, quien resolverá en definitiva sobre el origen de la patología y, por ende, sobre el seguro que debe asumir el costo de las prestaciones.

2. Extiende una licencia con reposo retroactivo y futuro o con reposo exclusivamente futuro, por patología común (Tipo 1)

En este caso la licencia no podrá extenderse por un período superior a 30 días, considerando la periodicidad con que deben pagarse las remuneraciones, y conforme a lo establecido por el artículo 1° del D.S. N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que al efecto establece que las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744 tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional, debiendo existir continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidios.

En la situación en análisis se configura un 77 bis y el organismo administrador del Seguro Social de Salud Común debe otorgar las prestaciones correspondientes y reembolsar al organismo administrador de la

Ley N° 16.744 el costo de las prestaciones médicas, tal como se señala en el punto IV de esta circular.

En el costo de las prestaciones médicas se incluyen los gastos incurridos en el estudio de enfermedades respecto de las cuales, en definitiva se concluya que son de etiología común.

En ningún caso podrán incluirse en estos reembolsos el costo de las prestaciones en que estos organismos deban incurrir con cargo al Seguro Social que el citado cuerpo legal establece, tales como estudios de puestos de trabajo, exámenes comprendidos en el artículo 71 de dicha ley, exámenes ocupacionales y gastos en prevención de riesgos profesionales.

En el evento que el organismo administrador del Seguro Social de Salud Común no concuerde con la calificación de la patología como común puede recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, quien resolverá el seguro previsional que deberá asumir el costo, según califique la patología como de etiología común o laboral, por haberse configurado un 77 bis.

VI. EFECTOS QUE SE PRODUCEN FRENTE AL RECHAZO DE UNA LICENCIA POR EL ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD COMUN POR CONSIDERAR LA PATOLOGIA COMO DE ORIGEN LABORAL

La derivación del trabajador al organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que esté afiliado debe contener necesariamente el rechazo de una licencia. No basta con la indicación, en el correspondiente formulario de derivación, de que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional.

En este caso el organismo administrador de la Ley N° 16.744 debe otorgar todas las prestaciones que corresponda incluyendo el subsidio por incapacidad laboral, ya que se ha configurado la situación prevista en el artículo 77 bis.

En el evento que el organismo administrador de la Ley N° 16.744 no concuerde con la calificación de la patología como de origen laboral puede recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, quien resolverá el seguro previsional que deberá asumir el costo, según califique la patología como de etiología común o laboral, por haberse configurado un 77 bis.

Por el contrario, si el organismo administrador de la Ley N° 16.744 se allana a la calificación del diagnóstico causal de la licencia como de etiología común, el organismo del seguro social de salud común podrá reclamar del rechazo que formuló ante la Superintendencia de Seguridad Social en conformidad al inciso segundo del citado artículo 77 bis.

Se dejan sin efecto las instrucciones impartidas por la Circular N° 1.424, de 1995, de esta Superintendencia.

Finalmente se instruye a ese Organismo dar la mayor difusión de las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.979, 25.02.02.

Subsidio por Incapacidad Laboral. Forma de acreditar la calidad de Trabajador Independiente. Renta Imponible.

Esta Superintendencia en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley N° 16.395, ha estimado pertinente emitir la presente circular en relación a la forma de acreditar la calidad del trabajador independiente, para acceder al subsidio por incapacidad laboral a que se refiere la Ley N° 18.469 y la renta imponible a considerar al efecto.

I. NORMAS APLICABLES

El artículo 89 del D.L. N° 3.500, de 1980, al regular la afiliación de los trabajadores independientes, establece que toda persona natural que, sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema de Pensiones que contempla dicho cuerpo legal. A su vez, conforme a los artículos 91 y 92 de dicho decreto ley, las personas que se afilien como trabajadores independientes, tienen derecho a las prestaciones del régimen de salud, para lo cual deben efectuar las cotizaciones correspondientes.

Por su parte, los regímenes del Antiguo Sistema de Pensiones, que contemplan como imponentes a algunos sectores de trabajadores independientes, se establecen las actividades que deben desarrollar para incorporarse a los respectivos regímenes, quedando también afectos al régimen de prestaciones de salud.

Conforme a los artículos 5° y 18 de la Ley N° 18.469, tienen derecho al subsidio por incapacidad laboral los trabajadores independientes que coticen en cualquier régimen previsional, que hagan uso de la licencia médica, siempre que reúnan los requisitos que señalan.

A su vez, el artículo 4° del D.S. N° 369, de 1985, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Salud, al respecto, dispone que se considerarán afiliados al Régimen de Salud, “los que desempeñen un trabajo en forma independiente y que estén efectuando cotizaciones previsionales, en tal carácter, en cualquier régimen previsional”.

Por otra parte, conforme al inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469, tratándose de trabajadores independientes, el subsidio por incapacidad laboral debe calcularse en los términos que señala y sobre la base del promedio de la renta mensual imponible, del subsidio o de ambos, por los que hubieren cotizado en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inicie la incapacidad laboral, sin perjuicio de los límites (*que*) contempla dicho precepto. De este modo, la normativa legal aplicable no exige acreditar los ingresos efectivamente percibidos, si no que se refiere a la renta imponible.

Por consiguiente, de las normas citadas se desprende que para acceder al citado subsidio, debe acreditarse la realización de una actividad como trabajador independiente, sin que sea procedente exigir que comprueben los ingresos percibidos.

II. INSTRUCCIONES

1. Forma de acreditar la calidad de trabajador independiente

Considerando lo anterior, y con el objeto que el subsidio por incapacidad laboral se otorgue sólo a quienes corresponde, esta Superintendencia instruye a las entidades pagadoras de subsidios en orden a que, para el otorgamiento de dicho beneficio, deberán exigir a los trabajadores independientes, que acrediten que desempeñan efectivamente una actividad independiente que les genera ingreso, además de los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 18 de la Ley N° 18.469.

Para tales efectos, los trabajadores independientes deberán acreditar que ejercen una actividad, mediante la presentación de copia de las declaraciones mensuales

de impuesto a la renta, impuesto al valor agregado, de boletas de honorarios, patentes municipales, u otros medios, según la naturaleza de la actividad que corresponda.

Dado que se trata de demostrar la vigencia de la actividad independiente, los documentos indicados deben corresponder al período previo al inicio de la respectiva licencia médica. Así, en el caso de las declaraciones de impuesto, éstas deberán corresponder a las del mes anterior o a las del mes anteprecedente al de inicio de la licencia; las boletas de honorarios, alguno de los 6 meses anteriores al de inicio de la licencia; las patentes municipales deberán encontrarse vigentes.

En todo caso, cualquier otro medio de acreditación de la actividad, deberá demostrar el desarrollo de ésta al inicio de la licencia.

2. Rentas a considerar en el cálculo de subsidio por incapacidad laboral

Para los efectos de la determinación del subsidio por incapacidad laboral de los trabajadores independientes, deberán considerarse las rentas mensuales imponibles, subsidios o ambos por los que hayan cotizado y con los límites establecidos en las normas vigentes, sin que resulte procedente exigir que acrediten el monto de la renta efectivamente percibida durante el período de cálculo del mismo.

Finalmente, se solicita dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre el personal encargado de su cumplimiento.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

41.663, 8.11.01.

Sólo los ceses de servicio de los funcionarios de exclusiva confianza que menciona la Constitución Política del Estado priman sobre las normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo. En los demás casos (exclusiva confianza contemplada en textos legales) debe respetarse íntegramente el fuero maternal.

Se han remitido las presentaciones interpuestas por doña XX, Directora de Desarrollo Comunitario de una Municipalidad, las que fueron analizadas a través del Dictamen N° 29.246 bis de 6 de agosto en curso, concluyendo que la afectada, no obstante desempeñar un cargo de exclusiva confianza del Alcalde, se encontraba amparada por el fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, por cuanto se estimó que esta normativa prevalece sobre las disposiciones que rigen a los cargos de exclusiva confianza a que alude el artículo 47 de la Ley N° 18.695, expresándose que sólo pueden prevalecer sobre la preceptiva relativa a la protección a la maternidad, contenida en el Código del Trabajo, los ceses de funciones de servidores cuya calidad de exclusiva confianza emana de la propia Constitución Política.

Lo anterior, a fin de que esta División Jurídica revise el criterio sobre la especialidad de las normas contenido en el Dictamen N° 10.422, de 2001, conforme al cual se resolvió la situación expuesta. Además, solicita se aclare si gozarían del referido fuero los servidores que bajo el amparo de Leyes N°s. 18.883, 19.070 y 19.378, prestan servicios en una Municipalidad o en sus áreas de educación o salud, en calidad de suplentes o en virtud de contratos de reemplazo, respecto de los cuales la jurisprudencia administrativa ha

señalado que no estarían protegidas por el citado fuero maternal.

En relación con la materia, cumple reiterar en primer término, que esta Unidad comparte plenamente la doctrina sustentada en el Dictamen N° 10.422, de 2001, y en el Dictamen N° 29.246 bis, del mismo año, en orden a que en nuestro ordenamiento jurídico las leyes ordinarias u orgánicas constitucionales, sólo se diferencian respecto de las materias que tratan y del quórum que requieren para ser aprobadas, no contemplándose por la Constitución Política, la primacía de unas sobre las otras en razón de jerarquía.

Acorde con ello, es que el aludido Dictamen N° 29.246 bis, se manifestó que en materia de cargos de exclusiva confianza era preciso distinguir entre aquellos que tenían su origen en disposiciones constitucionales y los que se fundaban en normas legales, expresando que sólo los ceses de servicios de los servidores de exclusiva confianza que menciona la Constitución Política del Estado primaban sobre las normas de protección a la maternidad, contenidas en el Código del Trabajo, debiendo en los demás casos –exclusiva confianza contemplada en textos legales– a respetarse íntegramente el fuero maternal, atendido el carácter especialísimo que aquellas normas poseen, dada su finalidad de seguridad social, que debe recibir

aplicación preferente respecto de otras disposiciones de carácter legal, como es el caso de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, a que se refiere la presentación en estudio.

Lo expuesto, por cierto, recibe aplicación exclusivamente dentro del ámbito en que operan las normas de inamovilidad en el empleo, contenidas en preceptos legales generales o especiales, esto es, en relación con la eventual facultad de la respectiva autoridad para poner término a las funciones del empleado, pero no tiene cabida, en cambio, cuando es la ley la que ordena imperativamente el alejamiento del servicio, tal como lo ha declarado de manera reiterada la jurisprudencia administrativa, entre otros en los Dictámenes N°s. 41.945 de 1997 y 43.845, de 1999, a que alude la División de Municipalidades, los que se ratifican en todas sus partes.

Así pues, los servidores regidos por Leyes N°s. 18.883, 19.070 y 19.378, que

prestan servicios en el ámbito municipal en calidad de suplentes o en virtud de contratos de reemplazos no se encuentran amparados por el fuero maternal, en los términos que indica la citada jurisprudencia, debiendo cesar en sus cargos por el solo ministerio de la ley asumir el titular o expirar el plazo máximo de suplencia –seis meses– según correspondiere.

En consecuencia, con la aclaración que antecede, se reitera lo manifestado en el Dictamen N° 29.246 bis del año en curso, correspondiendo que la señora XX, sea reincorporada a su empleo, como Directora de Desarrollo Comunitario, por encontrarse amparada por el fuero maternal.

41.744, 9.11.01.

No procede designar suplente del delegado de la asociación de funcionarios ante la junta calificadora.

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Asociación de Funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de designar un suplente del delegado ante la Junta Calificadora del Servicio.

Expresa la recurrente, en síntesis, que sostener que tal designación no es posible –como lo habría expresado el jefe de la Oficina de Personal de la Superintendencia–, significaría una vulneración de los derechos de los funcionarios, pues el espíritu que tuvo en cuenta el legislador al dictar el nuevo Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo, contenido en el Decreto N° 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, es recoger las principales aspiraciones de los servidores públicos, como son la

transparencia del proceso, la mayor objetividad del mismo y una mayor información y capacitación de los actores involucrados en él.

Sobre el particular, cabe recordar, en primer término, que el proceso calificatorio se caracteriza por ser reglado y formal, estableciéndose pormenorizadamente, tanto en la ley como en el respectivo reglamento, las diversas etapas e instancias que en él se contienen. En este sentido, y en torno al asunto que interesa, es menester destacar que el inciso final del artículo 30 de la Ley N° 18.834 establece que “La Asociación de Funcionarios con mayor representación del respectivo Servicio o institución tendrá derecho a designar un delegado que sólo tendrá derecho a voz”, mandato que aparece reiterado en

el artículo 24 del citado Decreto N° 1.825, de 1998.

Pues bien, del tenor de las disposiciones indicadas aparece claramente que la normativa que rige la materia no contempla la posibilidad de nominar a un suplente del delegado designado por la asociación más representativa ante la Junta Calificadora, como sí lo ordena, en cambio, tratándose de los representantes del personal, situación ésta en que se permite la elección de un suplente, en caso de hallarse el titular impedido de ejercer sus funciones, conforme a lo previsto en los artículos 30 inciso octavo del Estatuto Administrativo y 23 del Reglamento de Calificaciones.

Respecto de la argumentación hecha valer por la asociación ocurrente, en orden a que la no

designación de un suplente del delegado de la asociación ante la Junta, por ausencia de éste, implicaría vulnerar los derechos de los empleados, ya que se afectaría la transparencia y objetividad del proceso calificadorio, corresponde manifestar que dicho aserto carece de asidero, toda vez que las prerrogativas de los funcionarios en materia de calificaciones se encuentran cauteladas, en todo caso, por la figura del representante del personal, elegido por éste.

Sobre la base de las consideraciones expuestas, esta Contraloría General concluye que no resulta procedente la designación de un suplente del delegado de la asociación de funcionarios ante la Junta Calificadora.



INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Alejandro Ferreiro, Superintendente de A.F.P.: “Ahorro Voluntario: Nueva fórmula para el viejo anhelo de incrementar la pensión futura” 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La nueva regulación de la jornada extraordinaria en Chile 4

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- El proceso de negociación colectiva..... 9

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.795. Modifica D.L. N° 3.500, en materia de inversión de los fondos de pensiones. 1 6
- Decreto N° 265, de 12.12.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 98, de 1997, que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo. 4 1
- Decreto N° 478, de 24.09.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la implementación del Convenio de Seguridad Social suscrito con la República Francesa. 4 7
- Decreto N° 526, de 3.12.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social con los Estados Unidos de América. 4 8

DEL DIARIO OFICIAL 5 2

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. Falta de probidad. Las causales subjetivas o de caducidad del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo exigen ser debidamente comprobadas por quien las invoque. 5 5
- Juicio ordinario laboral. Indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. 6 1

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Índice Temático..... 7 0

NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

- **Horas Extraordinarias**

0662/042, 4.03.02.

Se confirma en todas sus partes el Dictamen N° 843/41 de 9.03.2001 y se deja sin efecto la letra a) de las conclusiones del Dictamen N° 5.849/387, de 26.11.98, en aquella parte que declaró que la remuneración de las horas extraordinarias garantizadas tienen el carácter de sueldo.....

7 2

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**0591/033, 26.02.02.**

Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, carecen de la preferencia legal propia de las cotizaciones previsionales.....

7 4

0592/034, 26.02.02.

Deniega impugnación de instrucciones N° 00 Nam 1-PR, de 17.04.2000, impartidas por fiscalizador N.A.M. a empresa Radio ..., por las cuales ordena pago de cotizaciones previsionales por lo que se denomina asignación de colación, si los trabajadores no incurren en el gasto correspondiente con ocasión de la jornada, por lo que se trata de remuneración, y por los montos que la asignación de movilización excede lo prudente y razonable, atendida su finalidad, por encontrarse ajustadas a derecho...

7 6

0593/035, 26.02.02.

El cálculo del feriado progresivo que contempla el artículo 68 del Código del Trabajo, se efectúa sobre el feriado básico de 15 días hábiles que prevé el artículo 67 del mismo cuerpo legal, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil, salvo que por la negociación individual o colectiva se establezca un referente superior al legal.....

7 8

0625/036, 28.02.02.

El feriado de invierno otorgado a sus funcionarios por la Corporación Municipal de Renca, por sobre la duración del feriado legal contemplado por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral autorizado por el empleador y en ningún caso cláusula tácita ni regla de la conducta.....

8 0

0626/037, 28.02.02.

Deniega solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4606/265, de 2.09.99, el cual concluye que cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica,



para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.	8 1
0627/038, 28.02.02.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en el Consejo Superior de Educación.	8 4
0628/039, 28.02.02.	
El funcionario de salud primaria municipal que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que ha permanecido en el sistema, tiene derecho al reconocimiento de la experiencia para los efectos de su carrera funcionaria.	8 5
0660/040, 4.03.02.	
1) El uso de los permisos sindicales es un derecho de los directores de asociaciones de funcionarios para poder cumplir con el cometido de sus cargos, prerrogativa que tiene como contrapartida el deber del director sindical de dar aviso oportuno a la jefatura del servicio, solamente como conducta indispensable para evitar que el ejercicio de ese derecho entorpezca o paralice la actividad del servicio.	
2) No existe impedimento para que el empleador lleve un registro como reloj control, libro auxiliar u otro medio electrónico o computacional, para registrar la ausencia de sus labores de los directores de una asociación de funcionarios, por el uso de los permisos para cumplir las funciones propias de sus cargos gremiales, en la medida que su implementación no comprometa el uso del referido beneficio gremial.	8 6
0661/041, 4.03.02.	
Los pactos sobre reserva de derechos a indemnización y pago a futuro, son legales sólo en la medida que impliquen derechos y beneficios iguales o superiores que aquellos con que cuenta actualmente la dependiente a título legal o por concepto de contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral.	8 8
0715/043, 6.03.02.	
1) No resultó jurídicamente procedente que la Compañía Minera ..., una vez finalizada la huelga de sus trabajadores, al reiniciar sus actividades el día 27 de mayo de 2000, otorgare proporcionalmente los días de descanso correspondientes a los días trabajados por sus dependientes con anterioridad a su declaración ni los compense en dinero. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° 3.956/225, de 8.07.97 y toda aquella contraria a lo sostenido en el cuerpo de este informe.	
2) Resulta jurídicamente procedente que al término de la huelga el trabajador empiece a gozar de su descanso por el tiempo que le reste, en el evento que su turno de origen, esté cumpliendo su ciclo de descanso.	8 9

0716/044, 6.03.02.

- 1) El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato previsto en el inciso 3° del artículo 87 de la Ley N° 19.070, el que continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.
- 2) La suspensión del plazo de preaviso no otorga al docente el derecho al pago de la indemnización adicional, establecida en el inciso 1° del artículo 87 de la Ley N° 19.070. 9 2

0717/045, 6.03.02.

La Corporación Educacional Colegio ... no se encuentra facultada para reducir la carga horaria del personal docente en virtud de lo dispuesto en la cláusula 16° del Contrato Colectivo suscrito con fecha 25 de noviembre de 1999, con el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma. 9 4

0797/046, 15.03.02.

Se pronuncia sobre materias relativas a la constitución de una central sindical. 9 6

ORDEN DE SERVICIO DIRECCION DEL TRABAJO

Orden de Servicio N° 2, 22.03.02.

Establece procedimientos, criterios de actuación y define responsables para trámites de Defensoría de la Libertad Sindical. 1 0 1

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

1.967, 13.02.02.

Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, acerca de la calificación de accidentes causados por actos terroristas 1 2 1

1.971, 18.02.02.

Unifica plazos a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para que remitan los informes y/o antecedentes de las materias que se indican. 1 2 2

1.974, 22.02.02.

Aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a organismos administradores de Seguro Social de Salud Común. 1 2 3

1.979, 25.02.02.

Subsidio por Incapacidad Laboral. Forma de acreditar la calidad de trabajador independiente. Renta imponible. 1 2 7



CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

41.663, 8.11.01.

Solo los ceses de servicio de los funcionarios de exclusiva confianza que menciona la Constitución Política del Estado priman sobre las normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo. En los demás casos (exclusiva confianza contemplada en textos legales) debe respetarse íntegramente el fuero maternal..... 130

41.744, 9.11.01.

No procede designar suplente del delegado de la asociación de funcionarios ante la Junta Calificadora. 131



BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA Alejandro Ferreiro, Superintendente de A.F.P.: "Ahorro Voluntario: Nueva fórmula para el viejo anhelo de incrementar la pensión futura"

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La nueva regulación de la jornada extraordinaria en Chile

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- El proceso de negociación colectiva

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.795. Modifica D.L. Nº 3.500, en materia de inversión de los fondos de pensiones.
- Decreto Nº 265, de 12.12.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto Nº 98, de 1997, que aprobó el Reglamento General de la Ley Nº 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Decreto Nº 478, de 24.09.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la implementación del Convenio de Seguridad Social suscrito con la República Francesa.
- Decreto Nº 526, de 3.12.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social con los Estados Unidos de América.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. Falta de probidad. Las causales subjetivas o de caducidad del artículo 160 Nº 1 del Código del Trabajo exigen ser debidamente comprobadas por quien las invoque.
- Juicio ordinario laboral. Indemnización de perjuicios por accidente del trabajo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

- Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral

ORDEN DE SERVICIO DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albomoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espino Sa Sarrueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Hugo Alvarez Srandri	Jefe Departamento Informática (s)

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Abilio Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircalo Román	VII Región Maule (Talca)
Isidoro Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Oregón Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Cecilia Farías Olgún
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Rodrigo Valencia Castañeda
Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Juan Valdivia

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición : **LexisNexis Chile**, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

A contar del mes de marzo comenzó a operar en el país el sistema de Ahorro Previsional Voluntario, el cual flexibiliza las disposiciones del D.L. N° 3.500, para que las personas que deseen incrementar sus futuras pensiones puedan hacerlo. Si bien la posibilidad de aumentar los fondos previsionales ya existía con anterioridad, la antigua norma contenía muchas limitaciones que se intentaron resolver con la aprobación de la nueva ley.

Una de las principales innovaciones consiste en que ahora no solamente las A.F.P. están en la actividad, sino que se amplía el número de instituciones que podrán administrar el ahorro previsional voluntario, agregándose las compañías de seguros, administradoras de fondos mutuos, bancos, administradoras de fondos de inversión, administradoras de fondos para la vivienda y otras instituciones autorizadas. Asimismo, el ahorro podrá también ser administrado por una A.F.P. distinta de aquella en que se encuentra el ahorro obligatorio.

Por otro lado, se elevó el monto máximo mensual que un trabajador dependiente puede destinar a ahorro previsional voluntario exento de impuesto. Otra innovación se refiere a la posibilidad de retirar anticipadamente los depósitos de ahorro previsional voluntario, lo cual, sin embargo, se desincentiva por la vía de pagar el impuesto global complementario diferido al momento de retirarlos anticipadamente, con un recargo adicional de entre 3 y 7 %, según el monto de las rentas.

A partir de estas modificaciones, existen una serie de ventajas para los afiliados. Por una parte, contarán con una mayor flexibilidad en el manejo del ahorro previsional voluntario, ya que el afiliado podrá evaluar y seleccionar la institución que él considere más conveniente, de acuerdo a los criterios de rentabilidad, costo, servicio, etc. Asimismo, el ingreso de más instituciones a esta actividad permitirá elevar la competencia y, con ello, aumentarán los beneficios directos para las personas. Por otro lado, una mayor capitalización por parte de los afiliados, se traduce en una mayor pensión futura, con la posibilidad de retirar anticipadamente los depósitos, para así poder responder frente a casos de necesidades urgentes de recursos.

En el poco tiempo de puesta en marcha de este sistema, se ha apreciado un fuerte interés por conocer esta herramienta, así como también una gran competencia entre las A.F.P. y las nuevas entidades autorizadas para administrarlo. Es por ello que Boletín Oficial ha querido incluir en esta edición el texto de la Ley N° 19.795, que modifica el D.L. N° 3.500 en materia de Inversión de Fondos de Pensiones, así como también una entrevista sobre el tema a Alejandro Ferreiro, Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

