



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Agosto 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MARISOL ARAVENA
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

"NUESTROS COMPROMISOS NO SON SOLO PALABRAS BONITAS"

La Subsecretaria de Previsión Social, Marisol Aravena, tuvo que retener 5 días en el más absoluto secreto la noticia de su nombramiento, antes de que el Presidente Lagos hiciera público su nombramiento en el Ministerio del Trabajo. Todo un fin de semana intensísimo. Eso sí, la felicidad la pudo compartir con su familia. Abogada de la Universidad de Chile, Marisol Aravena se ha desempeñado en variados cargos en la administración pública y privada, ha sobresalido como asesora en comisiones de trabajo con países limítrofes, por ejemplo, elaborando protocolos de adecuación para la implementación del Tratado de Integración y Complementación Minera entre Chile y Argentina.

Actualmente comparte su preocupación en la subsecretaría con la vicepresidencia de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, órgano que funciona desde 1942 y que alberga a 36 países de América.

¿Cómo es el trabajo en la Subsecretaría y en qué consiste?

Una labor apasionante, es muy entretenido. Es una función que captura. Nuestro trabajo está orientado a promover las políticas públicas destinadas a proteger a los trabajadores en plena actividad laboral y cuando están pensionados, así como en algunas contingencias de invalides y enfermedad.

¿Cómo es el estilo de su gestión?

Debido a la época que me toco asumir, esta gestión es de realización y concreción. Terminando procesos de asuntos ya empe-



En la Subsecretaría tenemos una política de puertas abiertas, desarrollando todas las mesas de trabajo que están armadas con los elementos técnicos que corresponden.

zados y los queremos hacer bien para terminar de igual manera el gobierno del Presidente Lagos.

Tenemos una política de puertas abiertas, desarrollando todas las mesas de trabajo que están armadas con los elementos técnicos que corresponden, por ejemplo: en los sectores portuario y agrícola.



Marisol Aravena comparte su preocupación en la subsecretaría con la vicepresidencia de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, órgano que funciona desde 1942 y que alberga a 36 países de América.

¿Existe alguna área a la cual se va a imprimir un mayor énfasis en su trabajo?

Está el desarrollo de la Encuesta de Protección Social, este año estamos sacando la segunda parte, la vamos a terminar ahora porque es una gran herramienta que dejamos para las futuras autoridades y para una futura reforma en el Sistema de Pensiones. También nos encontramos entusiasmados y vamos a poner todas nuestras energías en la materialización de convenios de Seguridad Social con países como España, Colombia y Venezuela.

Nuestro país tiene suscrito 20 convenios internacionales en materias de seguridad social, y estos tres están en proceso de perfeccionamiento.

¿En qué consiste la Encuesta de Protección Social?

Es una encuesta panel que se realiza a un número determinado de personas y permite hacer una proyección de las pensiones de esas personas y después proyectar a nivel de todos los afiliados. Además de aquello, nosotros la hemos ampliado a materias de salud, se llama Impuesto de Protección Social, que incluye materias de salud, patrimoniales y laborales. En este último caso, si la persona tiene trabajo o no tiene trabajo, si tiene cotizaciones de acuerdo a esto nosotros obtenemos las historias laborales y previsionales.

¿Cómo prevé el alcance que va a tener la firma del convenio firmado entre empresarios, trabajadores y el gobierno en torno a la prevención de accidentes laborales?

Un alcance bastante positivo, muy importante. Ese convenio es un re lanzamiento del que se venía firmando en 1997 y año 2000, y que logró que los índices de accidentalidad se bajaran de dos dígitos a tan sólo uno. Los cuatro representantes –el gobierno, los trabajadores, empresarios y mutuales– asumen diferentes regulaciones, o sea, no son sólo bonitas palabras, sino, cada uno de los que se juntaron a firmar están asumiendo un compromiso que va hacer monitoreado por sus integrantes.

Existe un compromiso tanto para los empresarios, mutuales, trabajadores y para nosotros como Gobierno.

La subsecretaría está dando la cara, para juntar a Hernán Somerville, representando al empresariado, Arturo Martínez por la CUT, y Eugenio Heiremans en representación de las mutuales. Las mutuales asumen el compromiso de poner énfasis en la prevención y en capacitar, los trabajadores en exigir su derecho a saber, en formar comité paritarios. El Gobierno, por su lado, en actuar coordinada-

mente con los diferentes servicios y ejercer la fiscalización.

En mayo se promulgaron las Leyes N° 20.022 y N° 20.023 que corresponden a cobranza laboral y que establecen un procedimiento ejecutivo de cobranzas previsionales, respectivamente, ¿cómo percibe usted este avance después que comiencen a operar en marzo 2006?

En la actualidad no contamos con tribunales especializados en materia de cobranzas laborales y previsionales. Los tribunales laborales dedicaban un 80% de su actividad en juicios de cobranza laboral y previsional, por lo tanto no podían acceder al conocimiento del total de las causas laborales.

Con esto vamos a tener al menos 9 tribunales especializados en materias de cobranza y, además, se crea un procedimiento más efectivo, más ágil, aun cuando no tengamos tribunales en todo el país, vamos a tener un procedimiento mucho más eficaz y ligero.

Vamos a tener jueces que van a dictar sentencia de manera diligente y además, los magistrados podrán abocarse a las causas laborales de manera oportuna. Actualmente en materia de cobranzas previsionales no teníamos como hacerlas efectivas porque en algunas circunstancias el empleador ya no existía, por diferentes causas, como la quiebra de la empresa. Este procedimiento duraba dos años como promedio, ahora seis meses.

Es un gran avance...

Claro, va hacer más rápido, vamos a tener tribunales especializados, y si no los tenemos haremos un procedimiento especial, porque hay una acción especial de reclamos para el trabajador, no hay abandono del procedimiento, además de existir la litigación electrónica y formas especiales de notificación.

¿En materia legislativa existe una ley que se esté trabajando en el Congreso para su promulgación?

Esperamos sacar pronto el Seguro Escolar que beneficiaría alrededor de 200 mil párvulos que se encontrarían protegidos por la Ley de Accidentes del Trabajo, Ley N° 16.744. Entregando cobertura en materias médicas a los preescolares, actualmente se protege a los escolares, no a los niños entre 4 y 6 años.

¿En qué parte del proceso está?

El 12 de julio fue aprobada por la Cámara de Diputados, como primer trámite constitucional, ahora pasa al Senado.

¿Qué significa para nuestro país obtener la vicepresidencia de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social?

Es un gran reconocimiento para la gestión que ha tenido Chile como Gobierno, además, es una oportunidad para instalar temas que a nuestro juicio se deben discutir dentro de los países de Latinoamérica y México en asuntos de seguridad social.

ASIGNACION DE DESEMPEÑO COLECTIVO

**Blanca Dervis E.
Inés Viñuela S.**

ASPECTOS GENERALES

Con el objeto de incentivar el cumplimiento de metas fijadas en los establecimientos educacionales, la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12.02.04, en su artículo 18 estableció una asignación de desempeño colectivo para los profesionales de la educación designados o contratados para ejercer funciones docentes directivas en establecimientos educacionales pertenecientes al sector municipal, esto es administrados por los Departamentos de Educación Municipal y por las Corporaciones Municipales creadas por las Municipalidades, como asimismo, al sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

Luego, con fecha 8 de abril de 2005, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 176, de 6 de agosto de 2004, que fijó los requisitos mínimos que deben cumplir los convenios en conformidad al sistema de aseguramiento de la calidad de los establecimientos educacionales, el procedimiento y calendario de elaboración y suscripción y fijación de las metas anuales de los mismos, los mecanismos de control y evaluación de las metas, la forma de medir y ponderar los indicadores y la forma de determinar los porcentajes de cumplimiento del convenio, como también, la forma de traspaso de los recursos a los sostenedores y su pago.

CONCEPTOS

Para los efectos de la aplicación de la asignación por desempeño colectivo, el citado reglamento contempla, entre otros, los

siguientes conceptos que deben tenerse en consideración:

1. *Directivos:* Los profesionales de la educación que estén designados o contratados para ejercer funciones docentes-directivas en conformidad al artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996 de Educación, en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por el municipio o corporaciones municipales, y particulares subvencionados, que tengan más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo de cada año;
2. *Equipo Directivo:* El equipo de trabajo formado por el conjunto de docentes-directivos que se desempeñen en el establecimiento educacional;
3. *Convenio de desempeño colectivo:* Aquel a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 19.933;
4. *Sistema de aseguramiento de la calidad:* El sistema de aseguramiento de la calidad basado en el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Ministerio de Educación que tiene por propósito generar condiciones para el mejoramiento continuo de los procesos de gestión educativa y de los resultados institucionales, y que para efectos de la aplicación de la asignación por desempeño colectivo se establece en el Título II del reglamento;
5. *Sostenedor:* La persona natural, el representante legal de la persona jurídica, el Jefe del Departamento de Educación o el Gerente de la Corporación Municipal res-

pectiva, que figure como tal en la resolución de reconocimiento oficial del establecimiento de que se trate.

TITULARES Y REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO

Son titulares de la asignación por desempeño colectivo los directivos del establecimiento educacional del sector municipal y particular subvencionado, que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Prestar servicios en un establecimiento educacional en que se haya cumplido con las metas prefijadas en el convenio de desempeño colectivo del año anterior;
- b) Tener relación laboral vigente a la fecha de su pago;
- c) Haberse desempeñado en la función docente directiva, a lo menos un mes dentro del año calendario respectivo;
- d) Que el establecimiento educacional tenga más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo.

Los docentes directivos que ingresen a prestar servicios en un establecimiento educacional en el que ya se haya suscrito un convenio de desempeño colectivo, contarán con un plazo de treinta días contados desde el inicio de sus funciones para suscribir el mismo, a fin de acceder a la asignación de desempeño colectivo, de lo contrario no tendrán derecho a dicho beneficio.

Los docentes directivos a quienes corresponda la asignación por desempeño colectivo que a la época del pago se encuentren ejerciendo labores directivas en un establecimiento distinto, conservan el derecho a percibirla por el tiempo efectivamente laborado en el establecimiento en que se dio cumplimiento al convenio colectivo, en la medida que el nuevo establecimiento cumpla con los requisitos

que hacen procedente el otorgamiento de dicha asignación.

Para tales efectos, el directivo deberá entregar al Departamento Provincial de Educación correspondiente, copia del decreto de nombramiento o del contrato de trabajo, según sea el caso, para comprobar que el nuevo establecimiento educacional cumple los requisitos respectivos.

MONTO DE LA ASIGNACION

El monto del beneficio será de un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, cuando el nivel de cumplimiento de las metas fijadas sea igual o superior al 90% y, de 7,5% de la Remuneración Básica Mínima Nacional si dicho nivel es inferior al 90% pero igual o superior al 75%.

No corresponderá esta asignación cuando el nivel cumplimiento de las metas prefijadas sea inferior al 75%.

Se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, siendo el monto a pagar el equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Los directivos con derecho a la asignación que han prestado servicios, a lo menos, un mes y menos de un año calendario en el establecimiento educacional que dio cumplimiento al convenio de desempeño colectivo percibirán la asignación en proporción al tiempo efectivamente servido en dicho establecimiento.

Dicha asignación es imponible y tributable para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecto el beneficio, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período correspondiente y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, debiendo deducirse las

imposiciones de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Quienes fraudulentamente han obtenido el beneficio quedarán sujetos a las acciones administrativas y penales que correspondan.

FINANCIAMIENTO DEL BENEFICIO

Los recursos para el financiamiento de la asignación por desempeño colectivo serán transferidos a los sostenedores, a través de la Subsecretaría Educación, en los meses de marzo, junio, septiembre diciembre.

Será requisito para referida transferencia que el sostenedor haga entrega al Ministerio Educación:

1. De la constancia de haber sido expuesto a la comunidad escolar del nivel de cumplimiento de las metas comprometidas en el convenio de desempeño colectivo que da al pago de la asignación y;
2. Las nóminas de los directivos beneficiarios de la asignación, acompañando los antecedentes que acrediten su derecho y los documentos necesarios realizar el cálculo del monto que le corresponde por asignación a cada directivo.

Para acreditar el derecho y realizar el cálculo asignación deberán adjuntarse los siguientes antecedentes documentos:

- a) Decreto alcaldicio de designación del directivo o contrato de trabajo de directivo, según corresponda;
- b) Certificado del sostenedor que acredite el período servido por el directivo en el establecimiento que dio cumplimiento al convenio colectivo que origina el derecho percibir esta asignación, y
- c) Acta de suscripción del convenio colectivo por parte equipo de directivos.

DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

El equipo directivo confeccionará una propuesta de convenio que consigne las metas anuales, sus indicadores, su ponderación y los mecanismos para la verificación de su cumplimiento, la que deberá ser entregada a más tardar el 3 de marzo de cada año.

Dentro del plazo de cinco días contado desde la recepción de la propuesta de convenio, el sostenedor podrá formular observaciones a las metas, productos, indicadores, ponderaciones y medios de verificación propuestos por el equipo directivo, en el evento que no determinen un avance efectivo para la gestión del establecimiento de acuerdo a los criterios establecidos o existan otras metas prioritarias para el sostenedor.

En tal caso, el equipo directivo contará con tres días para subsanar las observaciones.

Finalmente y antes del 31 de marzo de cada año, el referido convenio deberá ser suscrito entre el sostenedor y el equipo directivo del establecimiento.

El referido convenio deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) Individualización del establecimiento educacional;
- b) Individualización de todos los integrantes del equipo directivo;
- c) Objetivo general del convenio que se suscribe;
- d) Metas anuales del equipo directivo;
- e) Indicadores asociados a cada meta con su respectiva ponderación;
- f) Plazo en que deberán cumplirse las metas establecidas;
- g) Medios de verificación de los productos que corresponden a cada meta;

- h) Mecanismos de control y evaluación de las metas fijadas;
- i) Firma de las partes.

El convenio podrá suscribirse en los formatos que confeccione el Ministerio de Educación, en tres ejemplares originales, quedando uno en poder del equipo directivo, otro en poder del sostenedor y el último en el Departamento Provincial de Educación respectivo.

Celebrado el convenio el sostenedor deberá exponerlo al Consejo de Profesores, personal no docente, alumnos, padres y apoderados y, en general a toda la comunidad escolar, quienes podrán requerir copia del mismo.

El sostenedor de los establecimientos educacionales que integran el sector municipal deberá, además, poner en conocimiento del sector municipal el referido convenio

A más tardar el 18 de marzo de cada año, el sostenedor deberá entregar el convenio de desempeño colectivo al Departamento Provincial de Educación correspondiente a la jurisdicción del colegio, acompañando los anexos, si existieren, y el certificado emitido por los representantes de los actores de la comunidad escolar en que conste la circunstancia de haber tomado conocimiento del mismo.

El Jefe del Departamento Provincial de Educación, en un plazo de cuatro días, contado desde la recepción del convenio, podrá formular observaciones al convenio en el evento que no contenga las metas en los términos previstos en el artículo 10 y siguientes del decreto reglamentario.

Dichas observaciones o la aprobación del convenio, según sea el caso, deberán notificarse al sostenedor y al equipo directivo, quienes en conjunto cuentan con un plazo de tres días, contado desde la notificación para subsanar las observaciones.

Las modificaciones que se introduzcan deberán ser informadas por el sostenedor al consejo de profesores, personal no docente, alumnos, padres apoderados y, en general a toda la comunidad escolar.

DE LAS METAS

Los convenios deben establecer metas de gestión anuales y pertinentes que contribuyan a mejorar el desempeño del establecimiento, las que deberán ajustarse a las políticas educacionales establecidas por el Ministerio de Educación, estar en correspondencia con el Plan Anual de Gestión del establecimiento y cumplir con los siguientes requisitos mínimos del sistema aseguramiento de la calidad:

1. Fijarse un total de dos metas anuales referidas, a lo menos, a dos de las siguientes áreas del sistema de aseguramiento de la calidad:
 - a) *Area Liderazgo*: Aquella que agrupa prácticas de gestión tales como mecanismos, procedimientos, coordinaciones y acciones impulsadas por el equipo directivo, destinadas a orientar los distintos procesos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales;
 - b) *Area Gestión Curricular*: La que agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el directivo para diseñar, implementar, evaluar y otorgarle sustentabilidad a su propuesta curricular;
 - c) *Area Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes*: Aquella que agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo para promover y mantener un ambiente apropiado para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de todos los estudiantes y para la participación de todos los estamentos de la comunidad;

- d) *Area Recursos*: La que agrupa el conjunto de acciones y procesos referidas a la organización, optimización y conservación de los diversos recursos del establecimiento educacional, en función de su Proyecto Educativo Institucional y de los resultados de aprendizaje de todos sus estudiantes, y
- e) *Area Resultados*: La que agrupa el conjunto de datos referidos a logros institucionales, de aprendizaje de los alumnos y de satisfacción de la comunidad escolar del establecimiento como consecuencia de la gestión del equipo directivo.

Una de las metas anuales deberá estar referida al área de resultados y otra al área de liderazgo o gestión curricular, exigencia ésta que entrará en vigencia a partir del año 2007.

Durante los años 2005 y 2006 sólo una de las metas anuales deberá estar referida a las áreas de liderazgo, gestión curricular o resultados conforme lo dispone el artículo transitorio del decreto reglamentario.

2. Las metas anuales deben corresponder a productos que constituyan mejoras o avances que influyan en la gestión del establecimiento.
3. Las metas deberán expresarse en productos o resultados susceptibles de verificación.

Se considerará que los productos establecidos en el convenio generan mejoras o avances que influyan en la gestión del establecimiento cuando cumplan al menos uno de los siguientes criterios:

- a) *Calidad de la práctica*: Los productos deben dar cuenta de un cambio cualitativo en los resultados o en la ejecución de un proceso o acción del establecimiento educacional que incorpore características que no estaban presentes en su estado inicial, y

- b) *Despliegue de la práctica*: Los productos deben dar cuenta de un cambio cuantitativo en los resultados o en la ejecución de un proceso o acción del establecimiento educacional que incorpora algunos ámbitos relevantes que no estaban presente en su estado inicial.

DE LOS INDICADORES Y PONDERACIONES

Cada meta debe llevar asociado indicadores que permitan determinar su nivel de cumplimiento.

Para cubrir el rango de resultados establecido para la percepción de la asignación de desempeño colectivo, cada meta deberá contener indicadores que permitan cuantificar sus niveles de logro, equivalentes a un 50%, 75%, 90% y 100% de cumplimiento de ella.

Los indicadores deberán construirse señalando el plazo fijado para el cumplimiento de la meta, el que no puede ser superior al término del año escolar.

Para cada una de las metas comprometidas se deberá especificar su ponderación, la que en ningún caso podrá ser inferior a:

- 40% en el caso de ser dos las metas comprometidas.
- 30% en el caso de ser tres las metas comprometidas.
- 20% en el caso de ser cuatro las metas comprometidas.

La suma de las ponderaciones de las metas comprometidas debe totalizar un 100%.

Las ponderaciones deben guardar relación con la relevancia de la meta para el establecimiento y con el grado de dificultad en su cumplimiento.

DE LA VERIFICACION

Cada meta deberá expresar los medios de verificación que permitan demostrar de un modo fehaciente la veracidad del producto alcanzado.

Se entenderá por medios de verificación la información documentada que permite constatar los cambios cualitativos o cuantitativos experimentados en las prácticas, procesos, actividades del equipo directivo y resultados del establecimiento que da cuenta del avance en su gestión establecido en la meta.

El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de ésta.

CONTROL Y EVALUACION DE LAS METAS

El sostenedor deberá controlar el grado de avance en el cumplimiento del convenio, para cuyos efectos deberá establecer, en conjunto con el equipo directivo, el procedimiento de seguimiento y auditoría periódica que permitan verificar de manera objetiva el estado de avance de las metas acordadas.

Igualmente le corresponderá al sostenedor durante el mes de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio evaluar el cumplimiento del mismo en base al informe fundado confeccionado y suscrito por el equipo directivo, con el objeto de fijar el grado de cumplimiento de las metas fijadas, a través de la medición de los indicadores y aplicación de las ponderaciones señaladas en el convenio, teniendo siempre presente la ponderación de las metas según la prioridad fijada.

En dicha evaluación, se compararán las metas prefijadas con los resultados obtenidos por el equipo directivo, en los siguientes términos:

- a) Primero se determinará por separado el nivel de cumplimiento alcanzado en cada

una de las metas prefijadas, el que podrá ser de 0%, 50%, 75%, 90% ó 100%.

- b) Segundo, se aplicará al nivel de cumplimiento alcanzado las ponderaciones asignadas a cada una de las metas prefijadas, y
- c) Tercero, se procederá a sumar los resultados ponderados de cada una de las metas prefijadas.

Para los efectos de la referida evaluación, el equipo directivo deberá entregar al sostenedor el informe fundado y los antecedentes necesarios para realizar dicha labor, a más tardar el 5 de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio.

A su vez, el sostenedor debe entregar al Departamento Provincial de Educación correspondiente los resultados de la evaluación a más tardar el 20 de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio, acompañando los medios de verificación y los antecedentes que la avalan.

El Departamento Provincial de Educación debe examinar los resultados de la evaluación presentada por el sostenedor determinando al efecto si corresponde percibir la asignación.

El sostenedor al inicio del año escolar debe exponer a la comunidad escolar el grado de cumplimiento del convenio suscrito el año anterior, pudiendo los representantes de los actores de la comunidad escolar requerir copia de la evaluación.

En el mes de marzo de cada año al Ministerio de Educación puede encargarse una auditoría de los convenios de desempeño colectivo, a fin de pronunciarse sobre la evaluación expuesta por el sostenedor.

Dicha auditoría podrá revisar los últimos convenios suscritos, hasta un máximo de cinco años, pudiendo visitar el establecimiento y solicitar al sostenedor o a cualquier integrante del equipo directivo la información necesaria

ria, siendo responsabilidad del sostenedor mantener disponibles los registros o medios de verificación que respaldan el cumplimiento de las metas, igualmente, hasta un máximo de cinco años.

Si la auditoría determina que los resultados fueron inferiores al grado de cumplimiento del convenio declarado por el sostenedor, el Ministerio de Educación deberá retener el pago de las siguientes cuotas de la asignación a los docentes directivos que pudieran tener derecho al beneficio, notificando previamente tal medida al sostenedor y al equipo directivo.

DE LAS NOTIFICACIONES Y COMPUTOS DE PLAZO

Las notificaciones a que se refiere el decreto que reglamenta la asignación de desempeño colectivo deberán efectuarse por carta certificada enviada al domicilio del establecimiento educacional y se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a sus recepción en la oficina de correos que corresponda.

El cómputo de los plazos por su parte se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 19.880.

CERTIFICADO DE CONTRATISTAS

Más fácil, rápida y expedita es desde ahora la solicitud de Certificado de Contratista a través de TRAMITES EN LINEA (http://ventanilla.dt.gob.cl/ventanillaempresa/ingreso_2.aspx). El nuevo trámite en línea agrupa cinco certificados que usted podrá obtener sin necesidad de concurrir a las inspecciones del Trabajo y beneficia a miles de empleadores en todo el país.

En sólo 5 minutos usted podrá obtener, por ejemplo, su Certificado de Postulación o Registro de obras, solicitándolo a través de nuestro sitio y pagando en línea a través de la Tesorería General de la República o con los convenios existentes con los bancos Santander-Santiago, CitiBank, Bice y Bank Boston. De esa forma le entregaremos un certificado que demuestra si usted posee fiscalizaciones y/o reclamos pendientes, multas impagas e infracciones en el Boletín de infractores.

Nuevos Trámites

- *Certificado para postulación o licitación o inscripción de registros*
Se otorga a petición de personas naturales o jurídicas, con el objeto de inscribirse en los registros de contratistas, participar en licitaciones u otros similares tanto para entidades públicas como privadas.
- *Certificado para obtener primer estado de pago*
Es entregado a petición de personas naturales o jurídicas con el objeto de cursar el primer estado de pago ante un mandante del sector público, entendiéndose por tal a empresas públicas, fiscales, municipales y/o personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tiene aportes de capital.
- *Certificado para obtener estado de pago que no sea el primero*
Se entrega a personas naturales o jurídicas con el objeto de cursar los siguientes

estados de pago mensuales por obras del sector público.

- *Certificado para obtener último estado de pago / Devolución de garantías*
Se otorga a personas naturales o jurídicas con el propósito de cursar el último estado de pago de un mandante del sector público, como también cuando se procede a solicitar la devolución de boletas de garantía de una entidad del mismo sector.
- *Certificado para controlar responsabilidad subsidiaria entre particulares*
Certificado que se entrega a personas naturales o jurídicas, en el cual se consigna el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales con sus trabajadores, con el objeto de ser entregado a un ente privado para cursar los estados de pago correspondientes y obtener devolución de boletas de garantía.

¿Qué es un Certificado de Contratista?

Conforme a lo dispuesto en el artículo 43 inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo), los contratistas de obras, faenas o servicios fiscales o municipales o con aporte de capitales del Estado, deben solicitar certificados de la situación laboral con sus trabajadores, a objeto de poder cursar estados de pago o solicitar devoluciones de garantías. Ello, con la finalidad de precaver la responsabilidad subsidiaria del Estado en el cumplimiento de los derechos laborales de los respectivos trabajadores.

Dentro de la variada gama de certificados exigidos en función de la norma, está aquél previsto para que una empresa se inscriba en registros de postulantes de obras fiscales, municipales o estatales, o efectivamente postule a una de estas obras. Es decir, para la sola postulación se exige un tipo de certificación general de conducta laboral anterior.

¿Cómo obtener certificados en línea y realizar otros trámites?

Usted puede solicitar cada uno de estos nuevos documentos, necesarios para el desarrollo de sus faenas y obras en calidad de contratista, registrándose en Ventanilla Empresa para lo cual debe completar el Formulario de Registro (<http://ventanilla.dt.gob.cl/ventanillaempresa/Docs/Formularioregistro.doc>). Posteriormente deberá acudir a la inspección de su comuna para solicitar la clave respectiva. De esa forma podrá realizar estos nuevos trámites y los otros disponibles (Carta de aviso, Constancias, Registro de obras para intermediarios agrícolas y Propuesta de finiquito) de manera cómoda y ágil.

Todo se hace aún más fácil a través del Pago Electrónico por medio de la Tesorería General de la República y de los convenios existentes con los bancos Santander-Santiago, CitiBank, Bice y Bank Boston.

¿Cómo registrarse y obtener Clave de Acceso a Ventanilla Empresa?

1. Usted deberá completar el Formulario de Registro, que puede obtener en cualquier Inspección del Trabajo del país o directamente a través de este sitio.
2. Luego, deberá presentar el Formulario de Registro en la Inspección de su Jurisdicción o la más cercana a su domicilio, acompañado de la documentación pertinente y que se indica a continuación:

Personas Naturales: Cédula de Identidad para acreditar su identidad.

Personas Jurídicas: Fotocopia de RUT de la empresa, de Cédula de Identidad del

representante legal y de la Escritura Pública en que se le designa como tal.

En ambos casos, personas naturales o jurídicas, podrán efectuar el trámite en la Inspección personalmente o mediante mandatario que porte un poder simple, en el cual se otorgue la facultad de representación general o especial para estos efectos.

3. Tras entregar dicho formulario en la inspección respectiva, usted recibirá la Clave de Acceso que le permite realizar todos los trámites en línea.

Formulario de Registro

Si desea obtener el formulario de registro para llenarlo, bájelo desde: <http://ventanilla.dt.gob.cl/ventanillaempresa/Docs/Formularioregistro.doc> complételo, imprímalo y diríjase a cualquiera de nuestras oficinas para que se haga efectiva la inscripción y le entreguen la clave de acceso al sitio.

¿Cómo un tercero puede verificar la validez del trámite?

El tercero puede comprobar que éste se ha realizado de forma correcta dirigiéndose al área Verificación de Trámites en TRAMITES EN LINEA (http://ventanilla.dt.gob.cl/ventanillaempresa/ingreso_2.aspx).

Allí deberá ingresar el Folio que fue asignado al documento y seleccionar el trámite correspondiente (Inscripción de obra o faena en registro de intermediarios agrícolas, Constancia o Certificado de Contratista). Luego, aparecerá la copia de éste con lo cual usted podrá recuperar el documento desde el sitio.



**FORMULARIO DE REGISTRO
DE EMPRESAS PARA EFECTUAR TRAMITES
EN LINEA VENTANILLA EMPRESA**

Este Formulario está destinado a solicitar el registro y clave de acceso como Empleador Usuario de los Trámites en Línea disponibles en la ventanilla Empresa del portal web: www.direcciondeltrabajo.cl. El Empleador solicitante consigna la información requerida bajo juramento de aportar datos veraces y completos, sin perjuicio de su eventual revisión por parte de funcionarios fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.

I. INDIVIDUALIZACION DEL EMPLEADOR:

| | |
|-----|---|
| RUT | Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres) |
| | |

| | |
|------------------|---|
| RUT Repte. Legal | Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres) |
| | |

II. DOMICILIO LABORAL (Domicilio donde se ejecutan las labores principales de la empresa)

| | | | |
|--------|-------|--------|-------------|
| Comuna | Calle | Número | Depto/Local |
| | | | |

III. OTROS ANTECEDENTES

| | | | |
|----------------------------------|----------|--------------------------|----------------------------|
| Correo Electrónico de la Empresa | Teléfono | Rama Actividad Económica | Código Actividad Económica |
| | | | |

IV. INDIVIDUALIZACION DEL CONTACTO (Persona que servirá de enlace ante la Inspección)

| | | |
|--------|-------------------|-----------------------------|
| Nombre | Teléfono Contacto | Correo electrónico Contacto |
| | | |

V. INDIVIDUALIZACION DEL ENCARGADO DEL REGISTRO ANTE LA INSPECCION (sólo en caso de mandatario)

| | | |
|--------|----------|--------------------|
| Nombre | Teléfono | Correo electrónico |
| | | |

VI. DOCUMENTOS QUE ADJUNTA

- Copia Cédula Indentidad si es Persona Natural y no concurre personalmente
- Copia RUT de la empresa
- Copia RUT Representante Legal
- Copia Escritura Pública en que se lo designa como Representante Legal
- Poder Simple

NOMBRE Y FIRMA EMPLEADOR

Fecha – Firma RECEPCION INSPECCION

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

REAJUSTA EL MONTO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL^(*)

LEY N° 20.039

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2005, de \$ 120.000 a \$ 127.500 el monto de ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. A contar del 1 de julio de 2006, dicho monto será de \$ 135.000.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2005, de \$ 90.327 a \$ 95.927 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad. A contar del 1 de julio de 2006, dicho monto será de \$ 101.491.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2005, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 78.050

a \$ 82.889. A contar del 1 de julio de 2006, dicho monto será de \$ 87.697.

Artículo 2°.- Modifícase el inciso tercero, del artículo 8° del Decreto Ley N° 670, de 1974, en el sentido de agregar la siguiente oración a continuación de la expresión "que no se paguen mes a mes": "y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo.".

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

Santiago, 30 de junio de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial de 1.07.05.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES^(*)

DECRETO N° 84

Núm. 84.- Santiago, 12 de abril de 2005.-
Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50) N° 1),
de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 18 de diciembre de 1990,
la Asamblea General de las Naciones Unidas
adoptó la Convención Internacional sobre la
Protección de los Derechos de Todos los Tra-
bajadores Migratorios y de sus Familiares,
suscrita por Chile el 24 de septiembre de
1993.

Que dicha Convención fue aprobada por
el Congreso Nacional, según consta en el
Oficio N° 4.746, de 8 de enero de 2004, de
la Honorable Cámara de Diputados.

Que el instrumento de ratificación se de-
positó ante el Secretario General de la Orga-
nización de las Naciones Unidas con fecha 21
de marzo de 2005, con las siguientes reser-
vas:

"La República de Chile formula reserva
a lo preceptuado en el número 5 del artículo

22, el que considera inaplicable a su res-
pecto".

"La República de Chile dará por cumplido
lo dispuesto en el número 2 del artículo 48
mediante los acuerdos internacionales para
evitar la doble imposición, celebrados o que
se celebren en el futuro".

Que, en consecuencia, la mencionada
Convención entrará en vigor para Chile el 1°
de julio de 2005,

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase la Conven-
ción Internacional sobre la Protección de los
Derechos de Todos los Trabajadores Migrato-
rios y de sus Familiares, adoptada el 18 de
diciembre de 1990; cúmplase y llévase a
efecto como ley y publíquese copia autoriza-
da de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y pu-
blíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Pre-
sidente de la República de Chile.- Ignacio
Walker Prieto, Ministro de Relaciones Exte-
riores.

Lo que transcribo a US. para su conoci-
miento.- Demetrio Infante Figueroa, Embaja-
dor, Director General Administrativo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 8.06.05.

**CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE
TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES**

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

Teniendo en cuenta los principios consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos (1), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (2), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (3), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (4) y la Convención sobre los Derechos del Niño (5),

- (1) Resolución N° 217 A (III).
- (2) Resolución N° 2.200 A (XXI), anexo.
- (3) Resolución N° 2.106 A (XX), anexo.
- (4) Resolución N° 34/180, anexo.
- (5) Resolución N° 44/25, anexo.

Teniendo en cuenta también los principios y normas establecidos en los instrumentos pertinentes elaborados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio relativo a los trabajadores migrantes (N° 97), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (N° 143), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (N° 86), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (N° 151), el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (N° 29) y el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (N° 105),

Reafirmando la importancia de los principios consagrados en la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la es-

fera de la enseñanza, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (6),

(6) Naciones Unidas, Recueil des Traités, vol. 429, N° 6193.

Recordando la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (7), la Declaración del Cuarto Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (8), el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (9) y las Convenciones sobre la esclavitud (10),

(7) Resolución N° 39/46, anexo.

(8) Véase Cuarto Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Kioto, Japón, 17 a 26 de agosto de 1970: Informe de la Secretaría (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.71.IV.8).

(9) Resolución N° 34/169, anexo.

(10) Véase Derechos Humanos: Recopilación de instrumentos internacionales (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.88.XIV.1).

Recordando que uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, como se establece en su Constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio, y teniendo en cuenta los conocimientos y experiencia de dicha organización en las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares,

Reconociendo la importancia del trabajo realizado en relación con los trabajadores migratorios y sus familiares en distintos órganos de las Naciones Unidas, particularmente en la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Desarrollo Social, así como en la Organización de las Naciones Unidas para la

Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Mundial de la Salud y en otras organizaciones internacionales,

Reconociendo también los progresos realizados por algunos Estados mediante acuerdos regionales o bilaterales para la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, así como la importancia y la utilidad de los acuerdos bilaterales y multilaterales en esta esfera,

Comprendiendo la importancia y la magnitud del fenómeno de las migraciones, que abarca a millones de personas y afecta a un gran número de Estados de la comunidad internacional,

Conscientes de la repercusión que las corrientes de trabajadores migratorios tienen sobre los Estados y los pueblos interesados, y deseosos de establecer normas que puedan contribuir a armonizar las actitudes de los Estados mediante la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los trabajadores migratorios y de sus familiares,

Considerando la situación de vulnerabilidad en que con frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo,

Convencidos de que los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares no han sido debidamente reconocidos en todas partes y, por tanto, requieren una protección internacional apropiada,

Teniendo en cuenta el hecho de que a menudo la migración es causa de graves problemas para los familiares de los trabajadores migratorios, así como para los propios trabajadores, particularmente debido a la dispersión de la familia,

Teniendo presente que los problemas humanos que plantea la migración son aún más graves en el caso de la migración irregular, y convencidos por tanto de que se debe alentar la adopción de medidas adecuadas a fin de evitar y eliminar los movimientos y el tránsito clandestinos de los trabajadores migratorios, asegurándoles a la vez la protección de sus derechos humanos fundamentales,

Considerando que los trabajadores no documentados o que se hallan en situación irregular son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y que para determinadas empresas ello constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal,

Considerando también que la práctica de emplear a trabajadores migratorios que se hallen en situación irregular será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migratorios y, además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallen en situación regular alentará a todos los trabajadores migratorios a respetar y cumplir las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados,

Convencidos, por ello, de la necesidad de lograr la protección internacional de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, reafirmando y estableciendo normas fundamentales en una convención amplia que tenga aplicación universal,

Han convenido en lo siguiente:

PARTE I

Alcance y definiciones

Artículo 1

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra

cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

2. La presente Convención será aplicable durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

Artículo 2

A los efectos de la presente Convención:

1. Se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.
- 2.a) Se entenderá por "trabajador fronterizo" todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana;
- b) Se entenderá por "trabajador de temporada" todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año;
- c) Se entenderá por "marino", término que incluye a los pescadores, todo trabajador migratorio empleado a bordo de una embarcación registrada en un Estado del que no sea nacional;
- d) Se entenderá por "trabajador en una estructura marina" todo trabajador migratorio empleado en una estructura marina que se encuentre bajo la jurisdicción de un Estado del que no sea nacional;
- e) Se entenderá por "trabajador itinerante" todo trabajador migratorio que, aun teniendo su residencia habitual en un Estado, tenga que viajar a otro Estado u otros Estados por períodos breves, debido a su ocupación;
- f) Se entenderá por "trabajador vinculado a un proyecto" todo trabajador migratorio admitido a un Estado de empleo por un plazo definido para trabajar solamente en un proyecto concreto que realice en ese Estado su empleador;
- g) Se entenderá por "trabajador con empleo concreto" todo trabajador migratorio:
 - i) Que haya sido enviado por su empleador por un plazo limitado y definido a un Estado de empleo para realizar una tarea o función concreta;
 - ii) Que realice, por un plazo limitado y definido, un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados de otra índole, o
 - iii) Que, a solicitud de su empleador en el Estado de empleo, realice por un plazo limitado y definido un trabajo de carácter transitorio o breve; y que deba salir del Estado de empleo al expirar el plazo autorizado de su estancia, o antes, si deja de realizar la tarea o función concreta o el trabajo a que se ha hecho referencia;
- h) Se entenderá por "trabajador por cuenta propia" todo trabajador migratorio que realice una actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtenga su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solo o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migratorio reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del Estado de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales.

Artículo 3

La presente Convención no se aplicará a:

- a) Las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales y las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por el derecho internacional general o por acuerdos o convenios internacionales concretos;
- b) Las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio, o por un empleador en su nombre, que participen en programas de desarrollo y en otros programas de cooperación, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por un acuerdo con el Estado de empleo y que, de conformidad con este acuerdo, no sean consideradas trabajadores migratorios;
- c) Las personas que se instalen en un país distinto de su Estado de origen en calidad de inversionistas;
- d) Los refugiados y los apátridas, a menos que esté previsto que se aplique a estas personas en la legislación nacional pertinente del Estado Parte de que se trate o en instrumentos internacionales en vigor en ese Estado;
- e) Los estudiantes y las personas que reciben capacitación;
- f) Los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo.

Artículo 4

A los efectos de la presente Convención, el término "familiares" se refiere a las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, así como a los hijos a su cargo y a otras perso-

nas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate.

Artículo 5

A los efectos de la presente Convención, los trabajadores migratorios y sus familiares:

- a) Serán considerados documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte;
- b) Serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo.

Artículo 6

A los efectos de la presente Convención:

- a) Por "Estado de origen" se entenderá el Estado del que sea nacional la persona de que se trate;
- b) Por "Estado de empleo" se entenderá el Estado donde el trabajador migratorio vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, según el caso;
- c) Por "Estado de tránsito" se entenderá cualquier Estado por el que pase el interesado en un viaje al Estado de empleo o del Estado de empleo al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

PARTE II

No discriminación en el reconocimiento de derechos

Artículo 7

Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos interna-

cionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

PARTE III

Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Artículo 8

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares podrán salir libremente de cualquier Estado, incluido su Estado de origen. Ese derecho no estará sometido a restricción alguna, salvo las que sean establecidas por ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades ajenos y sean compatibles con otros derechos reconocidos en la presente parte de la Convención.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a regresar en cualquier momento a su Estado de origen y permanecer en él.

Artículo 9

El derecho a la vida de los trabajadores migratorios y sus familiares estará protegido por ley.

Artículo 10

Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 11

1. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a esclavitud ni servidumbre.
2. No se exigirá a los trabajadores migratorios ni a sus familiares que realicen trabajos forzosos u obligatorios.
3. El párrafo 2 del presente artículo no obstará para que los Estados cuya legislación admita para ciertos delitos penas de prisión con trabajos forzosos puedan imponer éstos en cumplimiento de sentencia dictada por un tribunal competente.
4. A los efectos de este artículo, la expresión "trabajos forzosos u obligatorios" no incluirá:
 - a) Ningún trabajo o servicio, no previsto en el párrafo 3 de este artículo, que normalmente deba realizar una persona que, en virtud de una decisión de la justicia ordinaria, se halle detenida o haya sido puesta ulteriormente en situación de libertad condicional;
 - b) Ningún servicio exigido en casos de emergencia o de desastre que amenacen la vida o el bienestar de la comunidad;
 - c) Ningún trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones civiles normales, en la medida en que se imponga también a los ciudadanos del Estado de que se trate.

Artículo 12

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Ese derecho incluirá la libertad de profesar o de adoptar la religión o creencia de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o creencia, in-

- dividual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de ritos, las prácticas y la enseñanza.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares no serán sometidos a coacción alguna que limite su libertad de profesar y adoptar una religión o creencia de su elección.
 3. La libertad de expresar la propia religión o creencia sólo podrá quedar sometida a las limitaciones que se establezcan por ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud y la moral públicos o los derechos y las libertades fundamentales de los demás.
 4. Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a respetar la libertad de los padres, cuando por lo menos uno de ellos sea trabajador migratorio, y, en su caso, de los tutores legales para hacer que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 13

1. El derecho de opinión de los trabajadores migratorios y sus familiares no será objeto de injerencia alguna.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de recabar, recibir y difundir información e ideas de toda índole, sin limitaciones de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro medio de su elección.
3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 del presente artículo entraña obligaciones y responsabilidades especiales. Por lo tanto, podrá ser sometido a ciertas restricciones, a condición de que éstas hayan sido establecidas por ley y sean necesarias para:

- a) Respetar los derechos o el buen nombre ajenos;
- b) Proteger la seguridad nacional de los Estados de que se trate, el orden público o la salud o la moral públicas;
- c) Prevenir toda la propaganda en favor de la guerra;
- d) Prevenir toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia.

Artículo 14

Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia u otras comunicaciones ni a ataques ilegales contra su honor y buen nombre. Todos los trabajadores migratorios tendrán derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 15

Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será privado arbitrariamente de sus bienes, ya sean de propiedad personal exclusiva o en asociación con otras personas. Cuando, en virtud de la legislación vigente en el Estado de empleo, los bienes de un trabajador migratorio o de un familiar suyo sean expropiados total o parcialmente, la persona interesada tendrá derecho a una indemnización justa y apropiada.

Artículo 16

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la libertad y la seguridad personales.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la protección efectiva del Estado contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones.

3. La verificación por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de la identidad de los trabajadores migratorios o de sus familiares se realizará con arreglo a los procedimientos establecidos por ley.
4. Los trabajadores migratorios y sus familiares no serán sometidos, individual ni colectivamente, a detención o prisión arbitrarias; no serán privados de su libertad, salvo por los motivos y de conformidad con los procedimientos que la ley establezca.
5. Los trabajadores migratorios y sus familiares que sean detenidos serán informados en el momento de la detención, de ser posible en un idioma que comprendan, de los motivos de esta detención, y se les notificarán prontamente, en un idioma que comprendan, las acusaciones que se les haya formulado.
6. Los trabajadores migratorios y sus familiares detenidos o presos a causa de una infracción penal serán llevados sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales y tendrán derecho a ser juzgados en un plazo razonable o a ser puestos en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio o en cualquier otro momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.
7. Cuando un trabajador migratorio o un familiar suyo sea arrestado, recluido en prisión o detenido en espera de juicio o sometido a cualquier otra forma de detención:
 - a) Las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen, o de un Estado que represente los intereses del Estado de origen, serán informadas sin demora, si lo solicita el detenido, de la detención o prisión y de los motivos de esa medida;
 - b) La persona interesada tendrá derecho a comunicarse con esas autoridades. Toda comunicación dirigida por el interesado a esas autoridades será remitida sin demora, y el interesado tendrá también derecho a recibir sin demora las comunicaciones de dichas autoridades;
 - c) Se informará sin demora al interesado de este derecho y de los derechos derivados de los tratados pertinentes, si son aplicables entre los Estados de que se trate, a intercambiar correspondencia y reunirse con representantes de esas autoridades y a hacer gestiones con ellos para su representación legal.
8. Los trabajadores migratorios y sus familiares que sean privados de su libertad por detención o prisión tendrán derecho a incoar procedimientos ante un tribunal, a fin de que éste pueda decidir sin demora acerca de la legalidad de su detención y ordenar su libertad si la detención no fuere legal. En el ejercicio de este recurso, recibirán la asistencia, gratuita si fuese necesario, de un intérprete cuando no pudieren entender o hablar el idioma utilizado.
9. Los trabajadores migratorios y sus familiares que hayan sido víctimas de detención o prisión ilegal tendrán derecho a exigir una indemnización.

Artículo 17

1. Todo trabajador migratorio o familiar suyo privado de libertad será tratado humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano y a su identidad cultural.

2. Los trabajadores migratorios y sus familiares acusados estarán separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y sometidos a un régimen distinto, adecuado a su condición de personas no condenadas. Si fueren menores de edad, estarán separados de los adultos y la vista de su causa tendrá lugar con la mayor celeridad.
3. Todo trabajador migratorio o familiar suyo que se encuentre detenido en un Estado de tránsito o en el Estado de empleo por violación de las disposiciones sobre migración será alojado, en la medida de lo posible, en locales distintos de los destinados a las personas condenadas o a las personas detenidas que esperen ser juzgadas.
4. Durante todo período de prisión en cumplimiento de una sentencia impuesta por un tribunal, el tratamiento del trabajador migratorio o familiar suyo tendrá por finalidad esencial su reforma y readaptación social. Los menores delincuentes estarán separados de los adultos y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su edad y condición jurídica.
5. Durante la detención o prisión, los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán el mismo derecho que los nacionales a recibir visitas de miembros de su familia.
6. Cuando un trabajador migratorio sea privado de su libertad, las autoridades competentes del Estado de que se trate prestarán atención a los problemas que se planteen a sus familiares, en particular al cónyuge y los hijos menores.
7. Los trabajadores migratorios y sus familiares sometidos a cualquier forma de detención o prisión prevista por las leyes vigentes del Estado de empleo o el Estado de tránsito gozarán de los mismos derechos que los nacionales de dichos Estados que se encuentren en igual situación.
8. Si un trabajador migratorio o un familiar suyo es detenido con objeto de verificar una infracción de las disposiciones sobre migración, no correrán por su cuenta los gastos que ocasione ese procedimiento.

Artículo 18

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia. Tendrán derecho a ser oídos públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ellos o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.
2. Todo trabajador migratorio o familiar suyo acusado de un delito tendrá derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.
3. Durante el proceso, todo trabajador migratorio o familiar suyo acusado de un delito tendrá derecho a las siguientes garantías mínimas:
 - a) A ser informado sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y las causas de la acusación formulada en su contra;
 - b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y comunicarse con un defensor de su elección;
 - c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas;
 - d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistido por un defensor de su elección; a ser informado, si no tuviera

defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente si careciera de medios suficientes para pagar;

- e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y a que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;
 - f) A ser asistido gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;
 - g) A no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a confesarse culpable.
4. En el procedimiento aplicable a los menores, se tendrá en cuenta su edad y la importancia de promover su readaptación social.
 5. Todo trabajador migratorio o familiar suyo declarado culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean examinados por un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.
 6. Cuando una sentencia condenatoria firme contra un trabajador migratorio o un familiar suyo haya sido ulteriormente revocada o el condenado haya sido indultado por haberse producido o descubierto un hecho plenamente probatorio de la comisión de un error judicial, quien haya sufrido una pena como resultado de tal sentencia deberá ser indemnizado conforme a la ley, a menos que se demuestre que le es imputable en todo o en parte el no haberse revelado oportunamente el hecho desconocido.
 7. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya

condenado o absuelto mediante sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal del Estado interesado.

Artículo 19

1. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho nacional o internacional; tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el interesado se beneficiará de esa disposición.
2. Al dictar una sentencia condenatoria por un delito cometido por un trabajador migratorio o un familiar suyo, se deberán considerar los aspectos humanitarios relacionados con su condición, en particular con respecto a su derecho de residencia o de trabajo.

Artículo 20

1. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será encarcelado por el solo hecho de no cumplir una obligación contractual.
2. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será privado de su autorización de residencia o permiso de trabajo ni expulsado por el solo hecho de no cumplir una obligación emanada de un contrato de trabajo, a menos que el cumplimiento de esa obligación constituya condición necesaria para dicha autorización o permiso.

Artículo 21

Ninguna persona que no sea un funcionario público debidamente autorizado por la ley podrá confiscar, destruir o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país ni permisos de

trabajo. En los casos en que la confiscación de esos documentos esté autorizada, no podrá efectuarse sin la previa entrega de un recibo detallado. En ningún caso estará permitido destruir el pasaporte o documento equivalente de un trabajador migratorio o de un familiar suyo.

Artículo 22

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares no podrán ser objeto de medidas de expulsión colectiva. Cada caso de expulsión será examinado y decidido individualmente.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares sólo podrán ser expulsados del territorio de un Estado Parte en cumplimiento de una decisión adoptada por la autoridad competente conforme a la ley.
3. La decisión les será comunicada en un idioma que puedan entender. Les será comunicada por escrito si lo solicitasen y ello no fuese obligatorio por otro concepto y, salvo en circunstancias excepcionales justificadas por razones de seguridad nacional, se indicarán también los motivos de la decisión. Se informará a los interesados de estos derechos antes de que se pronuncie la decisión o, a más tardar, en ese momento.
4. Salvo cuando una autoridad judicial dicte una decisión definitiva, los interesados tendrán derecho a exponer las razones que les asistan para oponerse a su expulsión, así como a someter su caso a revisión ante la autoridad competente, a menos que razones imperiosas de seguridad nacional se opongan a ello. Hasta tanto se haga dicha revisión, tendrán derecho a solicitar que se suspenda la ejecución de la decisión de expulsión.
5. Cuando una decisión de expulsión ya ejecutada sea ulteriormente revocada, la persona interesada tendrá derecho a re-

clamar indemnización conforme a la ley, y no se hará valer la decisión anterior para impedir a esa persona que vuelva a ingresar en el Estado de que se trate.

6. En caso de expulsión, el interesado tendrá oportunidad razonable, antes o después de la partida, para arreglar lo concerniente al pago de los salarios y otras prestaciones que se le adeuden y al cumplimiento de sus obligaciones pendientes.
7. Sin perjuicio de la ejecución de una decisión de expulsión, el trabajador migratorio o familiar suyo que sea objeto de ella podrá solicitar autorización de ingreso en un Estado que no sea su Estado de origen.
8. Los gastos a que dé lugar el procedimiento de expulsión de un trabajador migratorio o un familiar suyo no correrán por su cuenta. Podrá exigírsele que pague sus propios gastos de viaje.
9. La expulsión del Estado de empleo no menoscabará por sí sola ninguno de los derechos que haya adquirido de conformidad con la legislación de ese Estado un trabajador migratorio o un familiar suyo, incluido el derecho a recibir los salarios y otras prestaciones que se le adeuden.

Artículo 23

Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen, o del Estado que represente los intereses de ese Estado, en todos los casos en que queden menoscabados los derechos reconocidos en la presente Convención. En particular, en caso de expulsión, se informará sin demora de ese derecho a la persona interesada, y las autoridades del Estado que haya dispuesto la expulsión facilitarán el ejercicio de ese derecho.

Artículo 24

Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 25

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:
 - a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;
 - b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.
2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.
3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

Artículo 26

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a:
 - a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, con miras a proteger sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
 - b) Afiliarse libremente a cualquier sindicato o a cualquiera de las asociaciones citadas, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
 - c) Solicitar ayuda y asistencia de cualquier sindicato o de cualquiera de las asociaciones citadas.
2. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

Artículo 27

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado o en los tratados bilaterales y multilaterales aplicables. Las autoridades competentes del Estado de origen y del Estado de empleo podrán tomar en cualquier momento las disposiciones necesarias para determinar las modalidades de aplicación de esta norma.
2. Cuando la legislación aplicable no permita que los trabajadores migratorios o sus

familiares gocen de alguna prestación, el Estado de que se trate, sobre la base del trato otorgado a los nacionales que estuvieren en situación similar, considerará la posibilidad de reembolsarles el monto de las contribuciones que hubieren aportado en relación con esas prestaciones.

Artículo 28

Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate. Esa atención médica de urgencia no podrá negarse por motivos de irregularidad en lo que respecta a la permanencia o al empleo.

Artículo 29

Todos los hijos de los trabajadores migratorios tendrán derecho a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad.

Artículo 30

Todos los hijos de los trabajadores migratorios gozarán del derecho fundamental de acceso a la educación en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate. El acceso de los hijos de trabajadores migratorios a las instituciones de enseñanza preescolar o las escuelas públicas no podrá denegarse ni limitarse a causa de la situación irregular en lo que respecta a la permanencia o al empleo de cualquiera de los padres, ni del carácter irregular de la permanencia del hijo en el Estado de empleo.

Artículo 31

1. Los Estados Partes velarán porque se respete la identidad cultural de los trabajadores migratorios y de sus familiares y no impedirán que éstos mantengan vínculos culturales con sus Estados de origen.

2. Los Estados Partes podrán tomar las medidas apropiadas para ayudar y alentar los esfuerzos a este respecto.

Artículo 32

Los trabajadores migratorios y sus familiares, al terminar su permanencia en el Estado de empleo, tendrán derecho a transferir sus ingresos y ahorros y, de conformidad con la legislación aplicable de los Estados de que se trate, sus efectos personales y otras pertenencias.

Artículo 33

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a que el Estado de origen, el Estado de empleo o el Estado de tránsito, según corresponda, les proporcione información acerca de:
 - a) Sus derechos con arreglo a la presente Convención;
 - b) Los requisitos establecidos para su admisión, sus derechos y obligaciones con arreglo a la ley y la práctica del Estado interesado y cualesquiera otras cuestiones que les permitan cumplir formalidades administrativas o de otra índole en dicho Estado.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas que consideren apropiadas para difundir la información mencionada o velar por que sea suministrada por empleadores, sindicatos u otros órganos o instituciones apropiados. Según corresponda, cooperarán con los demás Estados interesados.
3. La información adecuada será suministrada a los trabajadores migratorios y sus familiares que la soliciten gratuitamente y, en la medida de lo posible, en un idioma que puedan entender.

Artículo 34

Ninguna de las disposiciones de la presente Parte de la Convención tendrá por efecto

to eximir a los trabajadores migratorios y a sus familiares de la obligación de cumplir las leyes y reglamentaciones de todos los Estados de tránsito y del Estado de empleo ni de la obligación de respetar la identidad cultural de los habitantes de esos Estados.

Artículo 35

Ninguna de las disposiciones de la presente Parte de la Convención se interpretará en el sentido de que implica la regularización de la situación de trabajadores migratorios o de familiares suyos no documentados o en situación irregular o el derecho a que su situación sea así regularizada, ni menoscabará las medidas encaminadas a asegurar las condiciones satisfactorias y equitativas para la migración internacional previstas en la parte VI de la presente Convención.

PARTE IV

Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular

Artículo 36

Los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular en el Estado de empleo gozarán de los derechos enunciados en la presente Parte de la Convención, además de los enunciados en la parte III.

Artículo 37

Antes de su partida, o a más tardar en el momento de su admisión en el Estado de empleo, los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a ser plenamente informados por el Estado de origen o por el Estado de empleo, según corresponda, de todas las condiciones aplicables a su admisión y, particularmente, de las relativas a su estancia y a las actividades remuneradas que podrán realizar, así como de los requisitos

que deberán cumplir en el Estado de empleo y las autoridades a que deberán dirigirse para que se modifiquen esas condiciones.

Artículo 38

1. Los Estados de empleo harán todo lo posible por autorizar a los trabajadores migratorios y sus familiares a ausentarse temporalmente sin que ello afecte a la autorización que tengan de permanecer o trabajar, según sea el caso. Al hacerlo, los Estados de empleo deberán tener presentes las necesidades y obligaciones especiales de los trabajadores migratorios y sus familiares, particularmente en sus Estados de origen.
2. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a ser informados plenamente de las condiciones en que estén autorizadas esas ausencias temporales.

Artículo 39

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la libertad de movimiento en el territorio del Estado de empleo y a escoger libremente en él su residencia.
2. Los derechos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo no estarán sujetos a ninguna restricción, salvo las que estén establecidas por ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y las libertades de los demás y sean congruentes con los demás derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 40

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán el derecho a establecer asociaciones y sindicatos en el Estado de empleo para el fomento y la protección de sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole.

2. No podrán imponerse restricciones al ejercicio de ese derecho, salvo las que prescriba la ley y resulten necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

Artículo 41

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen y a votar y ser elegidos en elecciones celebradas en ese Estado, de conformidad con su legislación.
2. Los Estados de que se trate facilitarán, según corresponda y de conformidad con su legislación, el ejercicio de esos derechos.

Artículo 42

1. Los Estados Partes considerarán la posibilidad de establecer procedimientos o instituciones que permitan tener en cuenta, tanto en los Estados de origen como en los Estados de empleo, las necesidades, aspiraciones u obligaciones especiales de los trabajadores migratorios y sus familiares y considerarán también, según proceda, la posibilidad de que los trabajadores migratorios y sus familiares tengan en esas instituciones sus propios representantes libremente elegidos.
2. Los Estados de empleo facilitarán, de conformidad con su legislación nacional, la consulta o la participación de los trabajadores migratorios y sus familiares en las decisiones relativas a la vida y la administración de las comunidades locales.
3. Los trabajadores migratorios podrán disfrutar de derechos políticos en el Estado de empleo si ese Estado, en el ejercicio de su soberanía, les concede tales derechos.

Artículo 43

1. Los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:
 - a) El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de admisión y otras reglamentaciones de las instituciones y servicios de que se trate;
 - b) El acceso a servicios de orientación profesional y colocación;
 - c) El acceso a servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento;
 - d) El acceso a la vivienda, con inclusión de los planes sociales de vivienda, y la protección contra la explotación en materia de alquileres;
 - e) El acceso a los servicios sociales y de salud, siempre que se hayan satisfecho los requisitos establecidos para la participación en los planes correspondientes;
 - f) El acceso a las cooperativas y empresas en régimen de autogestión, sin que ello implique un cambio de su condición de trabajadores migratorios y con sujeción a las normas y los reglamentos por que se rijan los órganos interesados;
 - g) El acceso a la vida cultural y la participación en ella.
2. Los Estados Partes promoverán condiciones que garanticen una efectiva igualdad de trato, a fin de que los trabajadores migratorios puedan gozar de los derechos enunciados en el párrafo 1 del presente artículo, siempre que las condiciones establecidas para su estancia, con arreglo a la autorización del Estado de

empleo, satisfagan los requisitos correspondientes.

3. Los Estados de empleo no impedirán que un empleador de trabajadores migratorios instale viviendas o servicios sociales o culturales para ellos. Con sujeción a lo dispuesto en el artículo 70 de la presente Convención, el Estado de empleo podrá subordinar la instalación de esos servicios a los requisitos generalmente exigidos en ese Estado en relación con su instalación.

Artículo 44

1. Los Estados Partes, reconociendo que la familia es el grupo básico natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a protección por parte de la sociedad y del Estado, adoptarán las medidas apropiadas para asegurar la protección de la unidad de la familia del trabajador migratorio.
2. Los Estados Partes tomarán las medidas que estimen apropiadas y entren en la esfera de su competencia para facilitar la reunión de los trabajadores migratorios con sus cónyuges o con aquellas personas que mantengan con el trabajador migratorio una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, al igual que con sus hijos solteros menores de edad que estén a su cargo.
3. Los Estados de empleo, por razones humanitarias, considerarán favorablemente conceder un trato igual al previsto en el párrafo 2 del presente artículo a otros familiares de los trabajadores migratorios.

Artículo 45

1. Los familiares de los trabajadores migratorios gozarán, en el Estado de empleo, de igualdad de trato respecto de los nacionales de ese Estado en relación con:

- a) El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de ingreso y a otras normas de las instituciones y los servicios de que se trate;
- b) El acceso a instituciones y servicios de orientación y capacitación vocacional, a condición de que se cumplan los requisitos para la participación en ellos;
- c) El acceso a servicios sociales y de salud, a condición de que se cumplan los requisitos para la participación en los planes correspondientes;
- d) El acceso a la vida cultural y la participación en ella.

2. Los Estados de empleo, en colaboración con los Estados de origen cuando proceda, aplicarán una política encaminada a facilitar la integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar local, particularmente en lo tocante a la enseñanza del idioma local.
3. Los Estados de empleo procurarán facilitar a los hijos de los trabajadores migratorios la enseñanza de su lengua y cultura maternas y, cuando proceda, los Estados de origen colaborarán a esos efectos.
4. Los Estados de empleo podrán establecer planes especiales de enseñanza en la lengua materna de los hijos de los trabajadores migratorios, en colaboración con los Estados de origen si ello fuese necesario.

Artículo 46

Los trabajadores migratorios y sus familiares estarán exentos, con sujeción a la legislación aplicable de los Estados de que se trate y a los acuerdos internacionales pertinentes y las obligaciones de dichos Estados dimanantes de su participación en uniones aduaneras, del pago de derechos e impuestos en concepto

de importación y exportación por sus efectos personales y enseres domésticos, así como por el equipo necesario para el desempeño de la actividad remunerada para la que hubieran sido admitidos en el Estado de empleo:

- a) En el momento de salir del Estado de origen o del Estado de residencia habitual;
- b) En el momento de su admisión inicial en el Estado de empleo;
- c) En el momento de su salida definitiva del Estado de empleo;
- d) En el momento de su regreso definitivo al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

Artículo 47

1. Los trabajadores migratorios tendrán derecho a transferir sus ingresos y ahorros, en particular los fondos necesarios para el sustento de sus familiares, del Estado de empleo a su Estado de origen o a cualquier otro Estado. Esas transferencias se harán con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación aplicable del Estado interesado y de conformidad con los acuerdos internacionales aplicables.
2. Los Estados interesados adoptarán las medidas apropiadas para facilitar dichas transferencias.

Artículo 48

1. Sin perjuicio de los acuerdos aplicables sobre doble tributación, los trabajadores migratorios y sus familiares, en lo que respecta a los ingresos en el Estado de empleo:
 - a) No deberán pagar impuestos, derechos ni gravámenes de ningún tipo que sean más elevados o gravosos que los que deban pagar los nacionales en circunstancias análogas;

- b) Tendrán derecho a deducciones o exenciones de impuestos de todo tipo y a las desgravaciones tributarias aplicables a los nacionales en circunstancias análogas, incluidas las desgravaciones tributarias por familiares a su cargo.

2. Los Estados Partes procurarán adoptar las medidas apropiadas para evitar que los ingresos y ahorros de los trabajadores migratorios y sus familiares sean objeto de doble tributación.

Artículo 49

1. En los casos en que la legislación nacional exija autorizaciones separadas de residencia y de empleo, los Estados de empleo otorgarán a los trabajadores migratorios una autorización de residencia por lo menos por el mismo período de duración de su permiso para desempeñar una actividad remunerada.
2. En los Estados de empleo en que los trabajadores migratorios tengan la libertad de elegir una actividad remunerada, no se considerará que los trabajadores migratorios se encuentran en situación irregular, ni se les retirará su autorización de residencia, por el solo hecho del cese de su actividad remunerada con anterioridad al vencimiento de su permiso de trabajo o autorización análoga.
3. A fin de permitir que los trabajadores migratorios mencionados en el párrafo 2 del presente artículo tengan tiempo suficiente para encontrar otra actividad remunerada, no se les retirará su autorización de residencia, por lo menos por un período correspondiente a aquel en que tuvieron derecho a prestaciones de desempleo.

Artículo 50

1. En caso de fallecimiento de un trabajador migratorio o de disolución del matrimo-

nio, el Estado de empleo considerará favorablemente conceder autorización para permanecer en él a los familiares de ese trabajador migratorio que residan en ese Estado en consideración de la unidad de la familia; el Estado de empleo tendrá en cuenta el período de tiempo que esos familiares hayan residido en él.

2. Se dará a los familiares a quienes no se conceda esa autorización tiempo razonable para arreglar sus asuntos en el Estado de empleo antes de salir de él.
3. No podrá interpretarse que las disposiciones de los párrafos 1 y 2 de este artículo afectan adversamente al derecho a permanecer y trabajar concedido a esos familiares por la legislación del Estado de empleo o por tratados bilaterales y multilaterales aplicables a ese Estado.

Artículo 51

No se considerará que se encuentren en situación irregular los trabajadores migratorios que en el Estado de empleo no estén autorizados a elegir libremente su actividad remunerada, ni tampoco se les retirará su autorización de residencia por el solo hecho de que haya cesado su actividad remunerada con anterioridad al vencimiento de su permiso de trabajo, excepto en los casos en que la autorización de residencia dependa expresamente de la actividad remunerada específica para la cual hayan sido aceptados. Dichos trabajadores migratorios tendrán derecho a buscar otros empleos, participar en programas de obras públicas y readiestrarse durante el período restante de su permiso de trabajo, con sujeción a las condiciones y limitaciones que se establezcan en dicho permiso.

Artículo 52

1. Los trabajadores migratorios tendrán en el Estado de empleo libertad de elegir su actividad remunerada, con sujeción a las restricciones o condiciones siguientes.

2. Respecto de cualquier trabajador migratorio, el Estado de empleo podrá:

- a) Restringir el acceso a categorías limitadas de empleo, funciones, servicios o actividades, cuando ello sea necesario en beneficio del Estado y esté previsto por la legislación nacional;
- b) Restringir la libre elección de una actividad remunerada de conformidad con su legislación relativa a las condiciones de reconocimiento de calificaciones profesionales adquiridas fuera del territorio del Estado de empleo. Sin embargo, los Estados Partes interesados tratarán de reconocer esas calificaciones.

3. En el caso de los trabajadores migratorios cuyo permiso de trabajo sea de tiempo limitado, el Estado de empleo también podrá:

- a) Subordinar el derecho de libre elección de una actividad remunerada a la condición de que el trabajador migratorio haya residido legalmente en el territorio del Estado de empleo para los fines de ejercer una actividad remunerada por un período de tiempo determinado en la legislación nacional de dicho Estado que no sea superior a dos años;
- b) Limitar el acceso del trabajador migratorio a una actividad remunerada en aplicación de una política de otorgar prioridad a sus nacionales o a las personas que estén asimiladas a sus nacionales para esos fines en virtud de la legislación vigente o de acuerdos bilaterales o multilaterales. Las limitaciones de este tipo no se aplicarán a un trabajador migratorio que haya residido legalmente en el territorio del Estado de empleo para los fines de ejercer una actividad remunerada por un período determinado

en la legislación nacional de dicho Estado que no sea superior a cinco años.

4. El Estado de empleo fijará las condiciones en virtud de las cuales un trabajador migratorio que haya sido admitido para ejercer un empleo podrá ser autorizado a realizar trabajos por cuenta propia. Se tendrá en cuenta el período durante el cual el trabajador haya residido legalmente en el Estado de empleo.

Artículo 53

1. Los familiares de un trabajador migratorio cuya autorización de residencia o admisión no tenga límite de tiempo o se renueve automáticamente podrán elegir libremente una actividad remunerada en las mismas condiciones aplicables a dicho trabajador migratorio de conformidad con el artículo 52 de la presente Convención.
2. En cuanto a los familiares de un trabajador migratorio a quienes no se les permita elegir libremente su actividad remunerada, los Estados Partes considerarán favorablemente darles prioridad, a efectos de obtener permiso para ejercer una actividad remunerada, respecto de otros trabajadores que traten de lograr admisión en el Estado de empleo, con sujeción a los acuerdos bilaterales y multilaterales aplicables.

Artículo 54

1. Sin perjuicio de las condiciones de su autorización de residencia o de su permiso de trabajo ni de los derechos previstos en los artículos 25 y 27 de la presente Convención, los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:
 - a) La protección contra los despidos;

- b) Las prestaciones de desempleo;
- c) El acceso a los programas de obras públicas destinados a combatir el desempleo;
- d) El acceso a otro empleo en caso de quedar sin trabajo o darse término a otra actividad remunerada, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 52 de la presente Convención.

2. Si un trabajador migratorio alega que su empleador ha violado las condiciones de su contrato de trabajo, tendrá derecho a recurrir ante las autoridades competentes del Estado de empleo, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 18 de la presente Convención.

Artículo 55

Los trabajadores migratorios que hayan obtenido permiso para ejercer una actividad remunerada, con sujeción a las condiciones adscritas a dicho permiso, tendrán derecho a igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en el ejercicio de esa actividad remunerada.

Artículo 56

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares a los que se refiere la presente parte de la Convención no podrán ser expulsados de un Estado de empleo salvo por razones definidas en la legislación nacional de ese Estado y con sujeción a las salvaguardias establecidas en la parte III.
2. No se podrá recurrir a la expulsión como medio de privar a un trabajador migratorio o a un familiar suyo de los derechos emanados de la autorización de residencia y el permiso de trabajo.
3. Al considerar si se va a expulsar a un trabajador migratorio o a un familiar suyo, deben tenerse en cuenta consideraciones de carácter humanitario y también el

tiempo que la persona de que se trate lleve residiendo en el Estado de empleo.

PARTE V

Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares

Artículo 57

Los trabajadores migratorios y sus familiares incluidos en las categorías particulares enumeradas en la presente Parte de la Convención que estén documentados o en situación regular gozarán de los derechos establecidos en la parte III, y, con sujeción a las modificaciones que se especifican a continuación, de los derechos establecidos en la parte IV.

Artículo 58

1. Los trabajadores fronterizos, definidos en el inciso a) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo, teniendo en cuenta que no han establecido su residencia habitual en dicho Estado.
2. Los Estados de empleo considerarán favorablemente la posibilidad de otorgar a los trabajadores fronterizos el derecho a elegir libremente una actividad remunerada luego de un período determinado. El otorgamiento de ese derecho no afectará a su condición de trabajadores fronterizos.

Artículo 59

1. Los trabajadores de temporada, definidos en el inciso b) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en

el territorio del Estado de empleo y que sean compatibles con su condición de trabajadores de temporada en ese Estado, teniendo en cuenta el hecho de que se encuentran en ese Estado sólo una parte del año.

2. El Estado de empleo, con sujeción al párrafo 1 de este artículo, examinará la conveniencia de conceder a los trabajadores de temporada que hayan estado empleados en su territorio durante un período de tiempo considerable la posibilidad de realizar otras actividades remuneradas, otorgándoles prioridad respecto de otros trabajadores que traten de lograr admisión en ese Estado, con sujeción a los acuerdos bilaterales y multilaterales aplicables.

Artículo 60

Los trabajadores itinerantes, definidos en el inciso e) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de todos los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo y que sean compatibles con su condición de trabajadores itinerantes en ese Estado.

Artículo 61

1. Los trabajadores vinculados a un proyecto, definidos en el inciso f) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, y sus familiares gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, salvo los establecidos en los incisos b) y c) del párrafo 1 del artículo 43, en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 43 en lo referente a los planes sociales de vivienda, en el inciso b) del párrafo 1 del artículo 45 y en los artículos 52 a 55.
2. Si un trabajador vinculado a un proyecto alega que su empleador ha violado las condiciones de su contrato de trabajo, tendrá derecho a recurrir ante las autoridades competentes del Estado que tenga

jurisdicción sobre el empleador, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 18 de la presente Convención.

3. Con sujeción a los acuerdos bilaterales o multilaterales que se les apliquen, los Estados Partes procurarán conseguir que los trabajadores vinculados a un proyecto estén debidamente protegidos por los sistemas de seguridad social de sus Estados de origen o de residencia habitual durante el tiempo que estén vinculados al proyecto. Los Estados Partes interesados tomarán medidas apropiadas a fin de evitar toda denegación de derechos o duplicación de pagos a este respecto.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47 de la presente Convención y en los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes, los Estados Partes interesados permitirán que los ingresos de los trabajadores vinculados a un proyecto se abonen en su Estado de origen o de residencia habitual.

Artículo 62

1. Los trabajadores con empleo concreto, definidos en el inciso g) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, con excepción de lo dispuesto en los incisos b) y c) del párrafo 1 del artículo 43, en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 43 en lo referente a los planes sociales de vivienda, en el artículo 52 y en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 54.
2. Los familiares de los trabajadores con empleo concreto gozarán de los derechos que se les reconocen a los familiares de los trabajadores migratorios en la parte IV de la presente Convención, con excepción de lo dispuesto en el artículo 53.

Artículo 63

1. Los trabajadores por cuenta propia, definidos en el inciso h) del párrafo 2 del

artículo 2º de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, salvo los que sean aplicables exclusivamente a los trabajadores que tienen contrato de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 52 y 79 de la presente Convención, la terminación de la actividad económica de los trabajadores por cuenta propia no acarreará de suyo el retiro de la autorización para que ellos o sus familiares permanezcan en el Estado de empleo o se dediquen en él a una actividad remunerada, salvo cuando la autorización de residencia dependa expresamente de la actividad remunerada concreta para la cual fueron admitidos.

PARTE VI

Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares

Artículo 64

1. Sin perjuicio de las disposiciones del artículo 79 de la presente Convención, los Estados Partes interesados se consultarán y colaborarán entre sí, según sea apropiado, con miras a promover condiciones satisfactorias, equitativas y dignas en relación con la migración internacional de trabajadores y sus familiares.
2. A ese respecto, se tendrán debidamente en cuenta no sólo las necesidades y recursos de mano de obra, sino también las necesidades sociales, económicas, culturales y de otro tipo de los trabajadores migratorios y sus familiares, así como las consecuencias de tal migración para las comunidades de que se trate.

Artículo 65

1. Los Estados Partes mantendrán servicios apropiados para atender las cuestiones

relacionadas con la migración internacional de trabajadores y sus familiares. Sus funciones serán, entre otras:

- a) La formulación y la ejecución de políticas relativas a esa clase de migración;
 - b) El intercambio de información, las consultas y la cooperación con las autoridades competentes de otros Estados Partes interesados en esa clase de migración;
 - c) El suministro de información apropiada, en particular a empleadores, trabajadores y sus organizaciones, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración y el empleo, los acuerdos sobre migración concertados con otros Estados y otros temas pertinentes;
 - d) El suministro de información y asistencia apropiada a los trabajadores migratorios y sus familiares en lo relativo a las autorizaciones y formalidades y arreglos requeridos para la partida, el viaje, la llegada, la estancia, las actividades remuneradas, la salida y el regreso, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo y de vida en el Estado de empleo, las normas aduaneras, monetarias y tributarias y otras leyes y reglamentos pertinentes.
2. Los Estados Partes facilitarán, según corresponda, la provisión de servicios consulares adecuados y otros servicios que sean necesarios para atender a las necesidades sociales, culturales y de otra índole de los trabajadores migratorios y sus familiares.

Artículo 66

1. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2 de este artículo, el derecho a realizar

operaciones para la contratación de trabajadores en otro Estado sólo corresponderá a:

- a) Los servicios u organismos públicos del Estado en el que tengan lugar esas operaciones;
 - b) Los servicios u organismos públicos del Estado de empleo sobre la base de un acuerdo entre los Estados interesados;
 - c) Un organismo establecido en virtud de un acuerdo bilateral o multilateral.
2. Con sujeción a la autorización, la aprobación y la supervisión de las autoridades públicas de los Estados Partes interesados que se establezcan con arreglo a las legislaciones y prácticas de esos Estados, podrá permitirse también que organismos, futuros empleadores o personas que actúen en su nombre realicen las operaciones mencionadas.

Artículo 67

1. Los Estados Partes interesados cooperarán de la manera que resulte apropiada en la adopción de medidas relativas al regreso ordenado de los trabajadores migratorios y sus familiares al Estado de origen cuando decidan regresar, cuando expire su permiso de residencia o empleo, o cuando se encuentren en situación irregular en el Estado de empleo.
2. Por lo que respecta a los trabajadores migratorios y sus familiares que se encuentren en situación regular, los Estados Partes interesados cooperarán de la manera que resulte apropiada, en las condiciones convenidas por esos Estados, con miras a fomentar condiciones económicas adecuadas para su reasentamiento y para facilitar su reintegración social y cultural duradera en el Estado de origen.

Artículo 68

1. Los Estados Partes, incluidos los Estados de tránsito, colaborarán con miras a impedir y eliminar los movimientos y el empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular. Entre las medidas que se adopten con ese objeto dentro de la jurisdicción de cada Estado interesado, se contarán:
 - a) Medidas adecuadas contra la difusión de información engañosa en lo concerniente a la emigración y la inmigración; b) Medidas para detectar y eliminar los movimientos ilegales o clandestinos de trabajadores migratorios y sus familiares y para imponer sanciones efectivas a las personas, grupos o entidades que organicen o dirijan esos movimientos o presten asistencia a tal efecto;
 - c) Medidas para imponer sanciones efectivas a las personas grupos o entidades que hagan uso de la violencia o de amenazas o intimidación contra los trabajadores migratorios o sus familiares en situación irregular.
2. Los Estados de empleo adoptarán todas las medidas necesarias y efectivas para eliminar la contratación en su territorio de trabajadores migratorios en situación irregular, incluso, si procede, mediante la imposición de sanciones a los empleadores de esos trabajadores. Esas medidas no menoscabarán los derechos de los trabajadores migratorios frente a sus empleadores en relación con su empleo.

Artículo 69

1. Los Estados Partes en cuyo territorio haya trabajadores migratorios y familiares suyos en situación irregular tomarán medidas apropiadas para asegurar que esa situación no persista.
2. Cuando los Estados Partes interesados consideren la posibilidad de regularizar la

situación de dichas personas de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables, se tendrán debidamente en cuenta las circunstancias de su entrada, la duración de su estancia en los Estados de empleo y otras consideraciones pertinentes, en particular las relacionadas con su situación familiar.

Artículo 70

Los Estados Partes deberán tomar medidas no menos favorables que las aplicadas a sus nacionales para garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana.

Artículo 71

1. Los Estados Partes facilitarán, siempre que sea necesario, la repatriación al Estado de origen de los restos mortales de los trabajadores migratorios o de sus familiares.
2. En lo tocante a las cuestiones relativas a la indemnización por causa de fallecimiento de un trabajador migratorio o de uno de sus familiares, los Estados Partes, según proceda, prestarán asistencia a las personas interesadas con miras a lograr el pronto arreglo de dichas cuestiones. El arreglo de dichas cuestiones se realizará sobre la base del derecho nacional aplicable de conformidad con las disposiciones de la presente Convención y de los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes.

PARTE VII**Aplicación de la Convención****Artículo 72**

- 1.a) Con el fin de observar la aplicación de la presente Convención se establecerá un

Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (denominado en adelante "el Comité");

- b) El Comité estará compuesto, en el momento en que entre en vigor la presente Convención, de diez expertos y después de la entrada en vigor de la Convención para el cuadragésimo primer Estado Parte, de catorce expertos de gran integridad moral, imparciales y de reconocida competencia en el sector abarcado por la Convención.
- 2.a) Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta por los Estados Partes de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Se prestará la debida consideración a la distribución geográfica equitativa, incluyendo tanto Estados de origen como Estados de empleo, y a la representación de los principales sistemas jurídicos. Cada Estado Parte podrá proponer la candidatura de una persona elegida entre sus propios nacionales;
 - b) Los miembros serán elegidos y ejercerán sus funciones a título personal.
3. La elección inicial se celebrará a más tardar seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención, y las elecciones subsiguientes se celebrarán cada dos años. Al menos cuatro meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a todos los Estados Partes para invitarlos a que presenten sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todos los candidatos, en la que indicará los Estados Partes que los han designado, y la transmitirá a los Estados Partes a más tardar un mes antes de la fecha de

la correspondiente elección, junto con las notas biográficas de los candidatos.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En la reunión, para la cual constituirán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los Estados Partes presentes y votantes.
- 5.a) Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de cinco de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, el Presidente de la reunión de los Estados Partes designará por sorteo los nombres de esos cinco miembros;
 - b) La elección de los cuatro miembros adicionales del Comité se realizará, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, inmediatamente después de la entrada en vigor de la Convención para el cuadragésimo primer Estado Parte. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esa ocasión expirará al cabo de dos años; el Presidente de la reunión de los Estados Partes designará por sorteo el nombre de esos miembros;
 - c) Los miembros del Comité podrán ser reelegidos si su candidatura vuelve a presentarse.
6. Si un miembro del Comité fallece o renuncia o declara que por algún otro motivo no puede continuar desempeñando sus funciones en el Comité, el Estado Parte que presentó la candidatura de ese experto nombrará a otro experto de entre sus propios nacionales para que cumpla la parte restante del mandato. El nue-

- vo nombramiento quedará sujeto a la aprobación del Comité.
7. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité.
 8. Los miembros del Comité percibirán emolumentos con cargo a los recursos de las Naciones Unidas en los términos y condiciones que decida la Asamblea General.
 9. Los miembros del Comité tendrán derecho a las facilidades, prerrogativas e inmunidades de los expertos en misión de las Naciones Unidas que se estipulan en las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas (11).

(11) Resolución 22 A (I)

Artículo 73

1. Los Estados Partes presentarán al Secretario General de las Naciones Unidas, para su examen por el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que hayan adoptado para dar efecto a las disposiciones de la presente Convención:
 - a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado Parte de que se trate;
 - b) En lo sucesivo, cada cinco años y cada vez que el Comité lo solicite.
2. En los informes presentados con arreglo al presente artículo se indicarán también los factores y las dificultades, según el caso, que afecten a la aplicación de la Convención y se proporcionará información acerca de las características de las corrientes de migración que se produzcan en el Estado Parte de que se trate.
3. El Comité establecerá las demás directrices que corresponda aplicar respecto del contenido de los informes.

4. Los Estados Partes darán una amplia difusión pública a sus informes en sus propios países.

Artículo 74

1. El Comité examinará los informes que presente cada Estado Parte y transmitirá las observaciones que considere apropiadas al Estado Parte interesado. Ese Estado Parte podrá presentar al Comité sus comentarios sobre cualquier observación hecha por el Comité con arreglo al presente artículo. Al examinar esos informes, el Comité podrá solicitar a los Estados Partes que presenten información complementaria.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas, con la debida antelación a la apertura de cada período ordinario de sesiones del Comité, transmitirá al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo copias de los informes presentados por los Estados Partes interesados y la información pertinente para el examen de esos informes, a fin de que la Oficina pueda proporcionar al Comité los conocimientos especializados de que disponga respecto de las cuestiones tratadas en la presente Convención que caigan dentro del ámbito de competencia de la Organización Internacional del Trabajo. El Comité examinará en sus deliberaciones los comentarios y materiales que la Oficina pueda proporcionarle.
3. El Secretario General de las Naciones Unidas podrá también, tras celebrar consultas con el Comité, transmitir a otros organismos especializados, así como a las organizaciones intergubernamentales, copias de las partes de esos informes que sean de su competencia.
4. El Comité podrá invitar a los organismos especializados y órganos de las Naciones Unidas, así como a las organizaciones intergubernamentales y demás órganos interesados, a que presenten, para su

examen por el Comité, información escrita respecto de las cuestiones tratadas en la presente Convención que caigan dentro del ámbito de sus actividades.

5. El Comité invitará a la Oficina Internacional del Trabajo a nombrar representantes para que participen, con carácter consultivo, en sus sesiones.
6. El Comité podrá invitar a representantes de otros organismos especializados y órganos de las Naciones Unidas, así como de organizaciones intergubernamentales, a estar presentes y ser escuchados en las sesiones cuando se examinen cuestiones que caigan dentro del ámbito de su competencia.
7. El Comité presentará un informe anual a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la presente Convención, en el que expondrá sus propias opiniones y recomendaciones, basadas, en particular, en el examen de los informes de los Estados Partes y en las observaciones que éstos presenten.
8. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes anuales del Comité a los Estados Partes en la presente Convención, al Consejo Económico y Social, a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y a otras organizaciones pertinentes.

Artículo 75

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.
3. El Comité se reunirá ordinariamente todos los años.
4. Las reuniones del Comité se celebrarán ordinariamente en la Sede de las Naciones Unidas.

Artículo 76

1. Todo Estado Parte en la presente Convención podrá declarar en cualquier momento, con arreglo a este artículo, que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones en las que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple sus obligaciones dimanadas de la presente Convención. Las comunicaciones presentadas conforme a este artículo sólo se podrán recibir y examinar si las presenta un Estado Parte que haya hecho una declaración por la cual reconoce con respecto a sí mismo la competencia del Comité. El Comité no recibirá ninguna comunicación que se refiera a un Estado Parte que no haya hecho esa declaración. Las comunicaciones que se reciban conforme a este artículo quedarán sujetas al siguiente procedimiento:

- a) Si un Estado Parte en la presente Convención considera que otro Estado Parte no está cumpliendo sus obligaciones dimanadas de la presente Convención, podrá, mediante comunicación por escrito, señalar el asunto a la atención de ese Estado Parte. El Estado Parte podrá también informar al Comité del asunto. En un plazo de tres meses contado desde la recepción de la comunicación, el Estado receptor ofrecerá al Estado que envió la comunicación una explicación u otra exposición por escrito en la que aclare el asunto y que, en la medida de lo posible y pertinente, haga referencia a los procedimientos y recursos internos hechos valer, pendientes o existentes sobre la materia;
- b) Si el asunto no se resuelve a satisfacción de ambos Estados Partes interesados dentro de seis meses de recibida la comunicación inicial por el Estado receptor, cualquiera de ellos podrá referir el asunto al Comité,

- mediante notificación cursada al Comité y al otro Estado;
- c) El Comité examinará el asunto que se le haya referido sólo después de haberse cerciorado de que se han hecho valer y se han agotado todos los recursos internos sobre la materia, de conformidad con los principios de derecho internacional generalmente reconocidos. No se aplicará esta norma cuando, a juicio del Comité, la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente;
 - d) Con sujeción a lo dispuesto en el inciso c) del presente párrafo, el Comité pondrá sus buenos oficios a disposición de los Estados Partes interesados con miras a llegar a una solución amigable de la cuestión sobre la base del respeto a las obligaciones establecidas en la presente Convención;
 - e) El Comité celebrará sesiones privadas cuando examine comunicaciones con arreglo al presente artículo;
 - f) En todo asunto que se le refiera de conformidad con el inciso b) del presente párrafo, el Comité podrá pedir a los Estados Partes interesados, que se mencionan en el inciso b), que faciliten cualquier otra información pertinente;
 - g) Ambos Estados Partes interesados, conforme a lo mencionado en el inciso b) del presente párrafo, tendrán derecho a estar representados cuando el asunto sea examinado por el Comité y a hacer declaraciones oralmente o por escrito;
 - h) El Comité, en un plazo de doce meses a partir de la fecha de recepción de la notificación con arreglo al inciso b) del presente párrafo, presentará un informe, como se indica a continuación:
 - i) Si se llega a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso d) del presente párrafo, el Comité limitará su informe a una breve exposición de los hechos y de la solución a la que se haya llegado;
 - ii) Si no se llega a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso d), el Comité indicará en su informe los hechos pertinentes relativos al asunto entre los Estados Partes interesados. Se anexarán al informe las declaraciones por escrito y una relación de las declaraciones orales hechas por los Estados Partes interesados. El Comité podrá también transmitir únicamente a los Estados Partes interesados cualesquiera observaciones que considere pertinentes al asunto entre ambos.
- En todos los casos el informe se transmitirá a los Estados Partes interesados.
2. Las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor cuando diez Estados Partes en la presente Convención hayan hecho una declaración con arreglo al párrafo 1 del presente artículo. Los Estados Partes depositarán dichas declaraciones en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copia de ellas a los demás Estados Partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General. Dicho retiro no será obstáculo para que se examine cualquier asunto que sea objeto de una comunicación ya transmitida en virtud del presente artículo; después de que el Secretario General haya recibido la notificación de retiro de la declaración, no se recibirán nuevas comunicaciones de ningún Estado Parte con arreglo al presente artículo, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una nueva declaración.

Artículo 77

1. Todo Estado Parte en la presente Convención podrá declarar en cualquier momento, con arreglo al presente artículo, que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones enviadas por personas sometidas a su jurisdicción, o en su nombre, que aleguen que ese Estado Parte ha violado los derechos individuales que les reconoce la presente Convención. El Comité no admitirá comunicación alguna relativa a un Estado Parte que no haya hecho esa declaración.
2. El Comité considerará inadmisibles toda comunicación recibida de conformidad con el presente artículo que sea anónima o que, a su juicio, constituya un abuso del derecho a presentar dichas comunicaciones o sea incompatible con las disposiciones de la presente Convención.
3. El Comité no examinará comunicación alguna presentada por una persona de conformidad con el presente artículo a menos que se haya cerciorado de que:
 - a) La misma cuestión no ha sido, ni está siendo, examinada en otro procedimiento de investigación o solución internacional;
 - b) La persona ha agotado todos los recursos que existen en la jurisdicción interna; no se aplicará esta norma cuando, a juicio del Comité, la tramitación de los recursos se prolongue injustificadamente o no ofrezca posibilidades de dar un amparo eficaz a esa persona.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 2 del presente artículo, el Comité señalará las comunicaciones que se le presenten de conformidad con el presente artículo a la atención del Estado Parte en la presente Convención que haya hecho una declaración conforme al párrafo 1 y res-

pecto del cual se alegue que ha violado una disposición de la Convención. En un plazo de seis meses, el Estado receptor proporcionará al Comité una explicación u otra exposición por escrito en la que aclare el asunto y exponga, en su caso, la medida correctiva que haya adoptado.

5. El Comité examinará las comunicaciones recibidas de conformidad con el presente artículo a la luz de toda la información presentada por la persona o en su nombre y por el Estado Parte de que se trate.
6. El Comité celebrará sesiones privadas cuando examine las comunicaciones presentadas conforme al presente artículo.
7. El Comité comunicará sus opiniones al Estado Parte de que se trate y a la persona que haya presentado la comunicación.
8. Las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor cuando diez Estados Partes en la presente Convención hayan hecho las declaraciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo. Los Estados Partes depositarán dichas declaraciones en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copia de ellas a los demás Estados Partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General. Dicho retiro no será obstáculo para que se examine cualquier asunto que sea objeto de una comunicación ya transmitida en virtud del presente artículo; después de que el Secretario General haya recibido la notificación de retiro de la declaración no se recibirán nuevas comunicaciones presentadas por una persona, o en su nombre, con arreglo al presente artículo, a menos que el Estado Parte de que se trate haya hecho una nueva declaración.

Artículo 78

Las disposiciones del artículo 76 de la presente Convención se aplicarán sin perjui-

cio de cualquier procedimiento para solucionar las controversias o denuncias relativas a la esfera de la presente Convención establecido en los instrumentos constitucionales de las Naciones Unidas y los organismos especializados o en convenciones aprobadas por ellos, y no privarán a los Estados Partes de recurrir a otros procedimientos para resolver una controversia de conformidad con convenios internacionales vigentes entre ellos.

PARTE VIII

Disposiciones generales

Artículo 79

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará al derecho de cada Estado Parte a establecer los criterios que rijan la admisión de los trabajadores migratorios y de sus familiares. En cuanto a otras cuestiones relacionadas con su situación legal y el trato que se les dispense como trabajadores migratorios y familiares de éstos, los Estados Partes estarán sujetos a las limitaciones establecidas en la presente Convención.

Artículo 80

Nada de lo dispuesto en la presente Convención deberá interpretarse de manera que menoscabe las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados en que se definen las responsabilidades respectivas de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en relación con los asuntos de que se ocupa la presente Convención.

Artículo 81

1. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a ningún derecho o libertad más favorable que se conceda a los trabajadores migratorios y a sus familiares en virtud de:

- a) El derecho o la práctica de un Estado Parte, o
 - b) Todo tratado bilateral o multilateral vigente para el Estado Parte interesado.
2. Nada de lo dispuesto en la presente Convención podrá interpretarse en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos que puedan menoscabar cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en la presente Convención.

Artículo 82

Los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares previstos en la presente Convención no podrán ser objeto de renuncia. No se permitirá ejercer ninguna forma de presión sobre los trabajadores migratorios ni sobre sus familiares para hacerlos renunciar a cualquiera de los derechos mencionados o privarse de alguno de ellos. No se podrán revocar mediante contrato los derechos reconocidos en la presente Convención. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar que se respeten esos principios.

Artículo 83

Cada uno de los Estados Partes en la presente Convención se compromete a garantizar que:

- a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en la presente Convención hayan sido violados pueda obtener una reparación efectiva, aun cuando tal violación haya sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;
- b) La autoridad judicial, administrativa o legislativa competente, o cualquier otra autoridad competente prevista en el sistema jurídico del Estado, decida sobre la

procedencia de la demanda de toda persona que interponga tal recurso, y que se amplíen las posibilidades de obtener reparación por la vía judicial;

- c) Las autoridades competentes cumplan toda decisión en que el recurso se haya estimado procedente.

Artículo 84

Cada uno de los Estados Partes se compromete a adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para aplicar las disposiciones de la presente Convención.

PARTE IX

Disposiciones finales

Artículo 85

El Secretario General de las Naciones Unidas será depositario de la presente Convención.

Artículo 86

1. La presente Convención quedará abierta a la firma de todos los Estados. Estará sujeta a ratificación.
2. La presente Convención quedará abierta a la adhesión de todos los Estados.
3. Los instrumentos de ratificación o de adhesión se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 87

1. La presente Convención entrará en vigor el primer día del mes siguiente a un plazo de tres meses contado a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Respecto de todo Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después

de su entrada en vigor, la Convención entrará en vigor el primer día del mes siguiente a un plazo de tres meses contado a partir de la fecha en que ese Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 88

Los Estados que ratifiquen la presente Convención o se adhieran a ella no podrán excluir la aplicación de ninguna parte de ella ni tampoco, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º, podrán excluir de su aplicación a ninguna categoría determinada de trabajadores migratorios.

Artículo 89

1. Todo Estado Parte podrá denunciar la presente Convención, una vez transcurridos cinco años desde la fecha en que la Convención haya entrado en vigor para ese Estado, mediante comunicación por escrito dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
2. La denuncia se hará efectiva el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de doce meses contado a partir de la fecha en que el Secretario General de las Naciones Unidas haya recibido la comunicación.
3. La denuncia no tendrá el efecto de liberar al Estado Parte de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención respecto de ningún acto u omisión que haya ocurrido antes de la fecha en que se hizo efectiva la denuncia, ni impedirá en modo alguno que continúe el examen de cualquier asunto que se hubiere sometido a la consideración del Comité antes de la fecha en que se hizo efectiva la denuncia.
4. A partir de la fecha en que se haga efectiva la denuncia de un Estado Parte, el Comité no podrá iniciar el examen de ningún nuevo asunto relacionado con ese Estado.

Artículo 90

1. Pasados cinco años de la fecha en que la presente Convención haya entrado en vigor, cualquiera de los Estados Partes en la misma podrá formular una solicitud de enmienda de la Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará acto seguido las enmiendas propuestas a los Estados Partes y les solicitará que le notifiquen si se pronuncian a favor de la celebración de una conferencia de Estados Partes para examinar y someter a votación las propuestas. En el caso de que, dentro de un plazo de cuatro meses a partir de la fecha de dicha comunicación, por lo menos un tercio de los Estados Partes se pronuncie a favor de la celebración de la conferencia, el Secretario General convocará la conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda aprobada por la mayoría de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia se presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación.
2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en la presente Convención, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.
3. Cuando tales enmiendas entren en vigor, serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones de la presente Convención y por toda enmienda anterior que hayan aceptado.

Artículo 91

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los

Estados Partes el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la firma, la ratificación o la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a tal fin dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 92

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o la aplicación de la presente Convención y no se solucione mediante negociaciones se someterá a arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud de arbitraje las Partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la organización del arbitraje, cualquiera de las Partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.
2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o la ratificación de la Convención o de su adhesión a ella, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa declaración.
3. Todo Estado Parte que haya formulado la declaración prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento mediante notificación di-

rigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 93

1. La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas de la presente Convención a todos los Estados.

En testimonio de lo cual, los infrascritos plenipotenciarios, debidamente autorizados para ello por sus respectivos gobiernos, han firmado la presente Convención.

DEL DIARIO OFICIAL

23 Junio

- Decreto N° 47, de 1°.02.05, del Ministerio de Salud. Reglamento de Mediación por Reclamos en contra de Prestadores Institucionales Públicos de Salud o sus Funcionarios y Prestadores Privados de Salud.
- Resolución N° 344 exenta, de 16.06.05, del Ministerio de Salud. Aprueba Normas Técnico Médico y Administrativas para el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N° 19.966 y la aplicación del Arancel del Régimen de Garantías Explícitas en Salud de la Ley N° 19.966.

24 Junio

- Decreto N° 55, de 22.03.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 313, de 2002, que reglamenta Programa de Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo.

25 Junio

- Decreto N° 26, de 28.01.05, del Ministerio de Educación. Reglamenta programa denominado "Proyectos de Fortalecimiento Plan de 12 Años de Escolaridad".
- Decreto N° 56, de 16.05.05, de la Subsecretaría de Transportes. Modifica Decreto N° 212, de 1992, Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros.

28 Junio

- Decreto N° 390, de 25.04.05, de la Subsecretaría del Interior. Nombra Ministro de Estado en Cartera del Trabajo y Previsión Social, a don Yerko Ljubetic Godoy.
- Extracto de Resolución N° 61 exenta, de 22.06.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nueva alternativa de operación y emisión de representaciones impresas de guías de despacho electrónicas.

29 Junio

- Ley N° 20.025. Modifica la Ley N° 19.284, con el objeto de regular el uso de perros guías, de señal o de servicio por parte de personas con discapacidad.

30 Junio

- Ley N° 20.028. Deroga a contar del año tributario 2006, el beneficio tributario establecido por el inciso tercero del artículo 18 de la Ley N° 19.578.
- Decreto N° 70, de 31.03.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga enmiendas al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS 1974) y su protocolo (1988), adoptadas por el Comité de Seguridad Marítima (MSC) de la Organización Marítima Internacional.

1° Julio

- Ley N° 20.033. Modifica la Ley N° 17.235, sobre Impuesto Territorial; el Decreto Ley N° 3.063, sobre Rentas Municipales; la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y faculta a las municipalidades para otorgar condonaciones que indica.
- Ley N° 20.035. Introduce modificaciones en la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, en lo relativo a la estructura y funciones de los gobiernos regionales.
- Ley N° 20.039. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).

4 Julio

- Decreto N° 547, de 2.05.05, del Ministerio de Hacienda. Reglamento de Juegos de Azar en Casinos de Juego y Sistema de Homologación.

5 Julio

- Ley N° 20.030. Modifica Código Civil, en lo relativo a la exigencia de presentación de antecedentes para dar curso a la demanda de reclamación de maternidad o paternidad, y a la valoración de los medios de prueba sobre el particular.
- Decreto N° 70, de 25.04.05, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa a contar del 25 de abril del 2005 a don Cristóbal Pascal Cheetham, abogado, en el cargo de Subsecretario del Trabajo.

6 Julio

- Ley N° 20.037. Inscripciones en Registro Pesquero Artesanal.
- Decreto N° 69, de 31.03.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga enmiendas al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar

6 Julio

(Solas 1974) y su Protocolo (1988), adoptadas por el Comité de Seguridad Marítima (MSC) de la Organización Marítima Internacional.

- Extracto de Resolución exenta N° 63, de 30.06.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece la definición de máquina expendedora; los requisitos para poder autorizar la exención de emisión de boletas y el procedimiento de autorización que deben desarrollar los contribuyentes que las comercian y/o explotan.
- Extracto de Resolución exenta N° 64, de 30.06.05, del Servicio de Impuestos Internos, que modifica Resolución Ex. N° 19 de 2005, D.O. 16.02.2005, y sus modificaciones posteriores. Establece obligación a los arrendatarios y a los corredores de propiedades o personas que entregan en arriendo propiedades por cuenta de terceros, de presentar una declaración jurada sobre los bienes raíces no agrícolas recibidos en arriendo en el caso de los arrendatarios; y sobre los bienes raíces entregados en arriendo, en el caso de los corredores y personas ya señalados.
- Extracto de Resolución exenta N° 65, de 30.06.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica fecha de entrada en vigencia de la Resolución N° 7 exenta, de 14 de enero del 2005, que modifica autorización otorgada a bancos e instituciones financieras para eximirse de la obligación de emitir documentos tributarios.
- Extracto de Resolución exenta N° 66, de 30.06.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica fecha de entrada en vigencia de la Resolución N° 5 exenta, de 11 de enero del 2005, que deja sin efecto la autorización otorgada a compañías de seguros para eximirse de la obligación de emitir facturas.
- Extracto de Circular N° 33, de 30.06.05, del Servicio de Impuestos Internos, que da cuenta de la aplicación de la cláusula de nación más favorecida contenida en el convenio suscrito entre Chile y Canadá a servicios prestados por personas naturales, entrada en vigencia de nuevos convenios y designación del Director del Servicio de Impuestos Internos como autoridad competente.

8 Julio

- Ley N° 20.031. Interpreta el artículo 26 del Decreto Ley N° 3.063, de 1979, con el propósito de facilitar el funcionamiento de microempresas familiares.
- Decreto N° 329, de 24.03.05, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento del Consejo Resolutivo de la Superintendencia de Casinos de Juego.
- Decreto N° 69, de 14.03.05, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento que establece normas para el funcionamiento del Consejo Consultivo a que se refiere la Ley N° 19.966.

11 Julio

- Decreto N° 95, de 3.05.05, del Ministerio de Educación. Delégase en los Secretaríos Regionales Ministeriales de Educación la facultad de suscribir las escrituras públicas de resciliación de los convenios de traspaso de los establecimientos educacionales que el Ministerio de Educación hizo a las municipalidades, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

13 Julio

- Ley N° 20.029. Autoriza la venta de lentes para la presbicia, sin receta médica.
- Extracto de Resolución N° 69 exenta, de 7.07.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica las normas sobre uso de firma electrónica.
- Extracto de Circular N° 37, de 7.07.05, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa y modifica Circular N° 28, de 1°.06.05, sobre autorización, funcionamiento y fiscalización de casinos de juego.

14 Julio

- Ley N° 20.038. Modifica Ley General de Servicios Sanitarios (D.F.L. MOP N° 382), en materia de licitación de la provisión del servicio sanitario dentro del límite urbano.
- Ley N° 20.041. Modifica el límite intercomunal de las comunas de Recoleta y Huechuraba.
- Decreto N° 71, de 31.03.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Enmiendas al Anexo del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS 1974) y el Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias PBIP, adoptadas por la Conferencia de los Gobiernos Contratantes de dicho Convenio.

15 Julio

- Ley N° 20.034. Fusiona los Escalafones Femeninos y Masculinos, de Oficiales de Carabineros de Chile.

18 Julio

- Resolución N° 1.243 exenta, de 1°.07.05, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Delega facultades que indica en el Jefe del Departamento Programas Sociales de Capacitación para suscribir convenios por montos que no excedan de 2.000 Unidades Tributarias Mensuales y resoluciones aprobatorias de los mismos y deja sin efecto resolución exenta que indica.

19 Julio

- Resolución N° 687 exenta, de 15.07.05, de la Dirección del Trabajo. Deroga resoluciones que indica y mantiene vigente, de uso obligatorio, sistema de registro de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones, establecido mediante Resolución N° 851 exenta, de 1995, de este servicio, para actividad que se señala (*publicada en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICO

REEMPLAZO DE TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA Y SU SANCION

Doctrina

"Corte de Apelaciones de Concepción, resuelve rechazar recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Angeles, que aplicó multa de 20 U.T.M. por cada trabajador reemplazado durante la huelga, sin cumplir con los requisitos del artículo 381 y 382 del Código del Trabajo. La ltma. Corte, ratifica el carácter de Derecho Fundamental que la Huelga tiene para los trabajadores, cuando se ejerce dentro de los límites legales como ocurre en la especie, y de la facultad que tiene la Dirección del Trabajo para sancionar el reemplazo ilegal en virtud del artículo 477 del Código del Trabajo".

"En los hechos, se discutió el monto de la multa al haberse aplicado 20 U.T.M. por cada trabajador afectado, en consideración al bien jurídico afectado, a la economía procesal administrativa y a la actitud ilegal de rebeldía de la recurrente. El sentenciador, estimo por ello, que el monto de la multa se ajustó plenamente a lo dispuesto por el legislador en el artículo 477 del Código del Trabajo al haberse afectado o disminuido el derecho a Huelga de cada trabajador que en definitiva se constató que fue reemplazado ilegalmente".

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción.

Concepción, 6 de junio de 2005.

Visto:

Se ha presentado don Raúl Rojas Delpiano, domiciliado en Mulchén Longitudinal Sur, Km. 540 interior, representado por sus abogados, recurriendo de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Angeles, representada por doña Liliana Parra Fuentealba y en contra del Fiscalizador, don Juan Menares Vera, ambos domiciliados en Mendoza 276, Los Angeles. Los actos arbitrarios e ilegales consistirían en que el fiscalizador Menares se constituyó, el 19 de febrero de 2005, en sus faenas dentro del proce-

so de Negociación Colectiva que se lleva a cabo entre el recurrente y el Sindicato que se constituyó para los efectos de dicha negociación. Ya en la faena, sin revisar ningún tipo de documentación procedió a levantar dos actas. En una se le instruye que estaría infringiendo lo dispuesto en los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo, otorgándosele un plazo de 2 horas para que enmiende su conducta bajo apercibimiento de aplicar la multa. En la segunda acta supuestamente deja establecido que dentro del proceso de Negociación Colectiva la última oferta formulada por el empleador no lo faculta para contratar personal reemplazante, a contar del primer día de huelga, como asimismo, no le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva antes del trigésimo día de iniciada

la huelga. Así una vez hecha efectiva la huelga, el 18 de febrero de dos mil cinco, supuestamente el recurrente habría procedido, el 19 del mismo mes y año, a reemplazar las funciones de 27 trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos legales. Posteriormente, el 22 de febrero del año en curso, se le aplicó una multa millonaria de 540 U.T.M., equivalentes a \$ 16.349.580, monto que no se encontraría autorizada por el Código del Trabajo. Tal multa se aplicó, según el recurrente, en forma ilegal y arbitraria al margen de las facultades que le otorga la Constitución y las leyes, conculcándose con ello expresas garantías constitucionales establecidas en nuestra carta fundamental. Estas serían el derecho al Debido Proceso, derecho de Propiedad y el derecho a la Libre Contratación. Señala errores del acta como que el trabajador Alejandro Mora Fernández, quien no es socio del sindicato, aparece reemplazado por Luis Omar Cuevas Silva quien se encontraba en huelga. Además Tomas E. Guzmán Matus aparece como reemplazado siendo que se encontraba con licencia médica y el hecho que se señale como trabajadores reemplazados (dice erróneamente reemplazantes) a Pedro Andrés Briones Vargas y a José Reinaldo Soto Aravena quienes se encontraban con feriado desde el 3 de febrero hasta el 23.

Respecto del resto del personal que señala el Acta, no son dependientes nuevos, sino que son trabajadores antiguos contratados antes del inicio del proceso de negociación colectiva, asimismo no se ha reemplazado ninguna función. Informando los recurridos dicen que por denuncia del presidente el Sindicato de la Empresa del recurrente se les informó que la recurrente estaba efectuando reemplazo de trabajadores en huelga, sin estar legalmente facultado para ello. Así fue como el fiscalizador recurrido se constituyó en el lugar de las faenas el 19 de febrero de 2005 a quien se le reconoció que no se había contratado trabajadores externos sino que los trabajadores del tercer turno de noche quedaron funcionando de día. Además el fiscalizador procedió a recorrer personalmente

el lugar de las faenas pudiendo constatar que las líneas de producción del día, se encontraban funcionando normalmente, con la totalidad de sus componentes a pesar de que muchos puestos y funciones eran ocupados antes del inicio de la huelga por los trabajadores en conflicto. Se agrega que dos trabajadores reemplazantes, Luis Inostroza Muñoz y Marcelo Quilodrán Sandoval eran trabajadores de otra empresa contratista, Omasin Ltda. Se reconoce un error formal consistente en que el trabajador Luis Cuevas Silva, participante de la huelga, era reemplazado por Alejandro Mora Fernández. Se agrega que el trabajador Tomás Guzmán Matus, con licencia médica, como había participado en la negociación colectiva, pese a su enfermedad, no podía ser reemplazado, pues había participado en la votación de la huelga. Los trabajadores Pedro Briones Vargas y José Soto Aravena si bien se encontraban con feriado, éste le fue suspendido, con conocimiento del recurrente, a raíz de la huelga. La recurrida sostiene que el recurso es improcedente, porque se estaría utilizando como un sustituto jurisdiccional, pues el recurrente podía reclamar por la vía administrativa o judicial. Además la actuación de la recurrida no sería ilegal ni arbitraria, pues han actuado en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras y en cumplimiento de la ley. Termina señalando las razones por las cuales debe rechazarse el recurso.

Con lo relacionado y considerando:

1º) Que son hechos no discutidos en el presente recurso los siguientes: El Sindicato de la Empresa recurrente inició una huelga legal el 18 de febrero de 2005 y al día siguiente se constató que había 27 trabajadores reemplazando a los huelguistas. El fiscalizador estimó ilegal el reemplazo y les otorgó un plazo de 2 horas para terminar con esa conducta que, a juicio del fiscalizador, era ilegal. Como no se cumplió, procedió a sancionar al recurrente con una multa por cada trabajador reemplazante. El recurrente reconociendo los hechos, estima no haber cometido ninguna infracción, pues los reem-

plazantes son trabajadores no sindicalizados a quienes sólo se les cambió de turno; pero no fueron contratados para reemplazar a los huelguistas. De la nómina de 27 trabajadores hay un error reconocido, pues Luis Cuevas es reemplazado por Alejandro Mora y no viceversa. También hay acuerdo que Tomás Guzmán estaba con licencia médica y dos con feriado, Pedro Briones y José Soto.

2º) Que de los contratos acompañados por la recurrente para probar que los reemplazantes eran trabajadores suyos contratados con anterioridad a la huelga, no aparece el contrato de Orland o Beltrán; pero sí los contratos de Luis Inostroza y Marcelo Quilodrán quienes son trabajadores de la Sociedad de Mant. Industrial Montajes y 00.00 Ltda. (Omasin Ltda.).

3º) Que, apreciando de acuerdo a las reglas de la sana crítica toda la documentación acompañada, resulta acreditado que de los 27 trabajadores reemplazantes sólo 24 eran trabajadores del recurrente y tres no lo eran. Además se prueba que los dos trabajadores con feriado lo suspendieron para plegarse a la huelga y que el trabajador con licencia médica votó la huelga, pues su reposo empezó a regir desde el 14 de febrero de 2005 y la huelga se acordó el 9 del mismo mes y año.

4º) Que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, cuando se ejerce dentro de los límites legales como ha ocurrido en la especie, y aunque nuestra legislación contiene normas limitativas a su libre ejercicio, como la posibilidad de reemplazo de trabajadores en huelga y el reintegro individual de los mismos, estas limitaciones están debidamente regladas en el Código del Trabajo y la infracción a esas normas puede ser sancionada administrativamente.

5º) Que, en efecto, el artículo 381 del citado Código señala como regla general que estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo o sea admite la figura del reemplazo en forma excepcional siempre

que el empleador cumpla con las exigencias que impone el precepto. En la especie el empleador no las cumplió, porque sostiene que no existiría reemplazo, pues dice no ha contratado nuevos trabajadores y pese a que se le representó la ilegalidad de su actuar mantuvo su actitud, no quedándole al fiscalizador otra alternativa que sancionarlo.

6º) Que como puede apreciarse lo prohibido es el reemplazo y no la contratación, pues el legislador no limitó la infracción a la contratación de nuevos trabajadores sino lo prohibido es la figura del reemplazo, sin importar la forma como se haga. Ello sin perjuicio que en la especie el empleador admitió como reemplazantes a tres trabajadores de otra empresa.

7º) Que no ha resultado acreditado que el fiscalizador haya procedido sin revisión de documentación y haya procedido al margen de la ley a aplicar una millonaria multa que no se encontraría autorizada por el Código del Trabajo. Al respecto la recurrida ha informado que el fiscalizador, conforme al artículo 477 del Código del Trabajo, considerando la gravedad de los hechos denunciados y constatados, en razón del bien jurídico vulnerado, cursó una multa de 20 U.T.M. por cada trabajador o relación de trabajo afectada, dando un total de 540 U.T.M. Agrega que la recurrente cometió 27 infracciones del mismo tipo que fueron sancionadas en una sola resolución por motivos de economía procesal y administrativa.

8º) Que como la conducta del recurrente importaba en el hecho conculcar el derecho de huelga legal y dejar en gran desventaja a los huelguistas, porque el recurrente por cada infracción al artículo 381 citado, o trabajador reemplazado, mejoraba su funcionamiento a pesar de la huelga, a esta Corte no le parece exagerada la sanción, con mayor razón si antes de sancionarlo se le dio la oportunidad de deponer su actitud ilegal de rebeldía. Por otra parte, el texto del artículo 477 del Código del Trabajo toma en cuenta, para aumentar las multas de cualquiera infracción, la capacidad económica del empleador refleja-

da en el número de trabajadores, ello para evitar que el empleador de mayor capacidad económica le sea más ventajoso infringir.

9º) Que por todo lo dicho y en especial a que la recurrida ha actuado dentro de la esfera de su competencia establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 y en los artículos 474, 476 y 477 del Código del Trabajo, debe rechazarse el presente recurso de protección por no existir ilegalidad ni arbitrariedad en la actuación de la recurrida.

Por estas consideraciones y atendido, además, a lo dispuesto en el artículo 20 de la

Constitución Política de la República de Chile y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección se rechaza el deducido a fojas 1 por don Raúl Rojas Delpiano.

Regístrese y archívese.

Redacción del Ministro Titular señor Enrique Silva Segura.

Se deja constancia que se hizo uso del artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Rol N° 643-2005.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

| MATERIA | NUMERO | FECHA | PAGINA |
|--|----------|----------|--------|
| Dirección del Trabajo. Competencia. Situación de hecho | 3.017/80 | 14.07.05 | 83 |
| Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Pago proporcional..... | 2.990/79 | 12.07.05 | 80 |
| Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Procedencia | 2.990/79 | 12.07.05 | 80 |
| Estatuto de Salud. Permisos | 2.900/76 | 6.07.05 | 75 |
| Estatuto de Salud. Permisos. Procedencias | 2.900/76 | 6.07.05 | 75 |
| Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Cálculo | 2.792/71 | 29.06.05 | 66 |
| Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Cálculo | 2.748/70 | 24.06.05 | 62 |
| Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Grado de relación. Declaración | 2.748/70 | 24.06.05 | 62 |
| Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Porcentaje | 2.748/70 | 24.06.05 | 62 |
| Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Pro- cedencia. Contratados | 2.792/71 | 29.06.05 | 66 |
| Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Contrato individual. Modificación | 2.901/77 | 6.07.05 | 77 |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Bono de retiro. Ley N° 19.933. Procedencia. Herederos | 2.747/69 | 24.06.05 | 60 |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Exten- sión horario. Prórroga. Procedencia..... | 2.841/75 | 30.06.05 | 73 |
| Indemnización Ley N° 19.933. Prórroga de contrato. Procedencia..... | 2.703/68 | 22.06.05 | 58 |
| Indemnización Ley N° 19.933. Terminación contrato individual. Oportunidad | 2.703/68 | 22.06.05 | 58 |
| Jornada de trabajo. Existencia | 3.017/80 | 14.07.05 | 83 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Cambio de condiciones. Efectos | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |

| MATERIA | NUMERO | FECHA | PAGINA |
|---|----------|----------|--------|
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Duración | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. No renovación. Efectos | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Renovación. Alcance | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Renovación. Facultades del Director del Trabajo | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Renovación. Requisitos | 3.018/81 | 18.07.05 | 86 |
| Organización Sindical. Desafiliación. Forma. Cuota Sindical | 2.816/72 | 30.06.05 | 67 |
| Personal no docente. Ingreso mínimo. Imputación incremento Ley N° 19.464 | 2.818/73 | 30.06.05 | 68 |
| Personal no docente. Remuneración. Ingreso mínimo | 2.818/73 | 30.06.05 | 68 |
| Remuneración. Calificación de beneficios. Imponibilidad | 2.902/78 | 6.07.05 | 79 |
| Remuneraciones. Comisiones. Agentes de ventas. Rentas Vitalicias Previsionales | 2.819/74 | 30.06.05 | 70 |

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

INDEMNIZACION LEY N° 19.933. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. OPORTUNIDAD.

2.703/68, 22.06.05.

- 1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero, sólo en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre del respectivo año, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.**
- 2) La Corporación Municipal no puede dar por terminada la relación laboral respecto de un docente que habiéndose acogido al plan de retiro en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, no ha percibido el total de la indemnización prevista al efecto.**

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio Ley N° 19.070, artículo 41 bis.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal que se acogieron a renuncia voluntaria en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933:

- 1) Si les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos por los meses de enero y febrero.
- 2) Si la Corporación Municipal pueda dar por terminada la relación laboral respecto de un docente que, habiéndose acogido al plan de retiro en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933 no ha percibido el total de la indemnización respectiva.

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

En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que los incisos 1° y 5° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, disponen:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del reglamento de este artículo".

"Con todo, la formalización de la renuncia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación beneficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1 de enero de 2006".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para quienes al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cumpliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que el término del contrato de trabajo del referido personal que integra una dotación docente comunal en los términos del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que la empleadora ponga a disposición del docente la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De ello se sigue que en tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que la relación laboral se entiende concluida sólo una vez que el profesional reciba el total de la indemnización de que se trata, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuales son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los

meses de enero y febrero de 2005, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Párrafo III del Título II, referido al sector municipal, que al efecto establece:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la norma legal preinserta, se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de que se trata, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la referida norma contempla, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes;
- b) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando al caso en consulta lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada al docente en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre y, a dicha data, el referido profesional hubiere prestado servicios continuos para la correspondiente entidad empleadora por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en

el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070 que hacen procedente el pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, en virtud del beneficio de la prórroga.

Por el contrario, si no obstante haberse cumplido todas las instancias previstas en el artículo 6° transitorio para el pago de la indemnización por retiro ésta no se hubiere pagado por la Corporación Municipal al mes de enero y febrero, en tal caso la relación laboral, tal como ya se expresara, habría continuado vigente y el docente igualmente habría percibido remuneración por enero y febrero en virtud de la institución del feriado legal previsto en el artículo 41 de la Ley N° 19.070.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe reiterar lo expresado en relación a la anterior consulta en cuanto a que la relación laboral se entiende concluida sólo una vez que el profesional reciba el total de la indemnización de que se trata, no pudiendo, por consiguiente, la Corporación municipal dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en tanto ello no ocurra.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero, sólo en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.
- 2) La Corporación Municipal no puede dar por terminada la relación laboral respecto de un docente que habiéndose acogido al plan de retiro en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, no ha percibido el total de la indemnización prevista al efecto.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. BONO DE RETIRO. LEY N° 19.933. PROCEDENCIA. HEREDEROS.

2.747/69, 24.06.05.

La Corporación Municipal de Ancud se encuentra obligada a pagar la indemnización prevista en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, por retiro voluntario de la docente Sra. ..., a sus herederos.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio.

Mediante ordinario del antecedente... ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si transmite a los herederos del

profesional de la educación acogido al beneficio indemnizatorio del artículo de la Ley N° 19.933, el derecho a la referida indemnización.

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

El artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004 que otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica, dispone en sus incisos 1°, 2°, 4° y 5°:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que pres-ten servicios en los establecimientos educa-cionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hom-bres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renun-ciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del regla-mento de este artículo.

"Los beneficiarios de la bonificación ten-drán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un máximo de 11 meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al profesional de la educación durante los 12 meses inmedia-tamente anteriores al retiro, actualizadas se-gún el Índice de Precios al Consumidor de-terminado por el Instituto Nacional de Esta-dísticas.

"El profesional de la educación deberá hacer efectiva su renuncia voluntaria a la dotación docente del sector municipal, res-pecto del total de horas que sirve, a más tardar en los 60 días siguientes al de la notificación realizada por su empleador, en la que éste le comunique que cumple con los requisitos para acceder a la bonificación. En caso que el profesional de la educación no formalice ni haga efectiva la renuncia volun-

taria dentro del plazo señalado, se entenderá desistido de su postulación a la bonificación.

"Con todo, la formalización de la renun-cia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el emplea-dor ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer volunta-riamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación be-neficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1 de enero de 2006".

De la norma legal precedentemente trans-crita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cum-pliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que para que naz-ca el derecho a la indemnización que en la misma se establece es necesaria la concurren-cia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) Tener al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N°19.933, 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres;
- b) Comunicar al empleador, en los 12 me-ses siguientes a aquel de la fecha de publicación del Reglamento del artículo 6° transitorio que al efecto dicte el Mi-nisterio de Educación, la decisión de renunciar voluntariamente a la dotación do-cente, por el total de las horas que sirve.
- c) Hacer efectiva la renuncia voluntaria a la dotación, a más tardar, en los 60 días

siguientes al de la notificación realizada por su empleador, en la que éste le comunique que cumple con los requisitos para acceder a la bonificación.

Si el profesional de la educación no formaliza la renuncia voluntaria dentro del plazo señalado, se entenderá que ha desistido de su postulación a la bonificación.

Ahora bien, en la especie de los antecedentes tenidos a la vista aparece que con fecha 1 de diciembre de 2003, la profesional de la educación Sra. ..., comunicó dentro de plazo a la Corporación Municipal su decisión de acogerse al programa de renuncia voluntaria a la dotación por el total de su carga horaria.

Aparece, asimismo, de Ordinario N° 735, de 16 de julio de 2004 que el Secretario General de la Corporación Municipal de Ancud, informó a la docente que cumplía los requisitos legales y que, posteriormente con

fecha 20 de agosto de 2004, dicha entidad dictó la Resolución N° 708, en que aparece el derecho a una indemnización de 11 meses, entre otras docentes, para doña

Ahora bien, considerando que a la fecha de la citada resolución, el bono indemnizatorio de que se trata ya se había devengado y, por ende, incorporado al patrimonio de la docente, aun cuando se encontraba pendiente de pago, preciso es sostener que dicha beneficio se transmitió a sus herederos a la fecha de su muerte.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Ancud se encuentra obligada a pagar la indemnización por retiro voluntario, prevista en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, de la docente fallecida Sra. ..., prevista en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933 a sus herederos.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. PORCENTAJE. CALCULO. GRADO DE RELACION. DECLARACION.

2.748/70, 24.06.05.

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel no se encontró obligada a mantener a doña ... el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que percibía en la I. Municipalidad de Colina.**
- 2) La citada Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encontró facultada para excluir del pago de la referida asignación los cursos históricos acreditados con anterioridad a la vigencia del Estatuto Docente.**
- 3) Correspondió a la citada Corporación Municipal declarar el grado de relación de los cursos que acreditó la docente ... con la función desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación.**

Fuentes: Decreto N° 453, de 1991, artículo 117. Decreto N° 789, de 1992, artículo 1° transitorio. Decreto N° 241, de 2001, artículo 3°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el reconocimiento de cur-

sos de perfeccionamiento y el pago de la correspondiente asignación por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, en donde prestó servicios en virtud de un contrato de plazo fijo:

- 1) Si la referida Corporación debió conservar el derecho al pago del 40% de la remuneración básica mínima nacional por concepto de la asignación de perfeccionamiento que percibía por tal concepto de la I. Municipalidad de Colina.
- 2) Si dicha entidad pudo excluir del pago de la referida asignación cursos históricos que fueron acreditados con anterioridad a la vigencia del Estatuto Docente.
- 3) Si la Corporación Municipal pudo declarar el grado de relación de los cursos con la función desempeñada.

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

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 117 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, prevé:

"La asignación de perfeccionamiento que esté gozando el profesional de la educación la conservará siempre en el caso de destinación, permuta y, en el caso de designación por concurso para ingresar a una misma u otra dotación".

De la norma reglamentaria precedentemente transcrita se infiere que a los profesionales de la educación del sector municipal les asiste el derecho a conservar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento en los casos en que haya operado la figura de la destinación, de la permuta o bien que haya ingresado a una misma o a otra dotación docente en calidad de titular, previo concurso público de antecedentes.

Ahora bien, considerando que en el caso en consulta Ud. suscribió con la Corporación Municipal de Pudahuel, un contrato de plazo fijo por el período 27 de abril de 2004 a 28 de febrero de 2005, ingresando, por lo tanto a la dotación docente en calidad de contratada, preciso es sostener que no le asistió el derecho a que dicha Corporación le mantuviera el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento correspondiente a un 40% de la remuneración básica mínima nacional de que estaba gozando en la Municipalidad de Colina, su antiguo empleador.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio del derecho que le asistió de acceder a la asignación de perfeccionamiento por los cursos, acreditados ante dicha entidad de acuerdo a la normativa legal y reglamentaria realizados durante el año en que prestó servicios en dicha Corporación o con posterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.070.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 1° transitorio del Decreto N° 789, de 1992, del Ministerio de Educación, que fijaba tablas y procedimientos para el pago de la asignación de perfeccionamiento y que luego fuera reemplazado por el Decreto N° 214, de 2001, del mismo Ministerio, establecía un determinado procedimiento para el reconocimiento de los cursos realizados con anterioridad al 1° de junio de 1991, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.070, estableciéndose, entre otros requisitos, que el docente debía presentar al sostenedor los certificados que acreditaban el perfeccionamiento válido para efectos del pago de la asignación de perfeccionamiento, desde el 18 de enero de 1993, fecha de vigencia del Decreto N° 789 y durante el año 1993.

En efecto, la referida disposición reglamentaria, en su parte pertinente, disponía:

"Los cursos realizados con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.070, válidos para los efectos de la asignación de perfeccionamiento, serán aquellos dictados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas o por otras instituciones patrocinadas por éste, como asimismo las actividades de perfeccionamiento de post-títulos o post-gradados otorgados por instituciones de educación superior cuando ellos se hubieren realizado de acuerdo a los objetivos de perfeccionamiento que señala la ley.

"El procedimiento para reconocer el perfeccionamiento válido para pagar la respectiva asignación de perfeccionamiento se regirá por las siguientes disposiciones:

"A.- El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas practicará la inscripción de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o post-grado, en un plazo de 90 días contados desde la total tramitación del presente decreto.

"La inscripción se hará a petición de la respectiva institución o, en caso que ésta no lo solicitara dentro de los primeros 30 días del plazo señalado en el párrafo anterior o no existiere a esta fecha podrán pedirla los profesores directamente.

"B.- El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas deberá ceñirse para los efectos de la elaboración de los listados de los cursos inscritos según las disposiciones anteriores, al artículo 42 del Decreto Supremo de Educación N° 453, de 1991 y los remitirá a los Secretarios regionales Ministeriales de Educación y Municipalidades o Corporaciones Educativas respectivas.

"C.- Los profesionales de la educación presentarán a su empleador, los certificados que acrediten el perfeccionamiento válido para efectos del pago de la asignación de perfeccionamiento, a partir de la fecha de vigencia de este decreto y durante el año 1993.

"D.- El empleador deberá enviar en un plazo máximo de 10 días a la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva, los certificados y antecedentes de los profesionales de la educación de su dependencia, para que éstos sean analizados por la Comisión a que se refiere el artículo 5° de este decreto, la que señalará al respectivo Municipio o Corporación el porcentaje de asignación de perfeccionamiento que le corresponderá a cada profesional, de acuerdo a la tabla y procedimientos aprobados en los artículos 2° y 3° de este decreto. Las Comisiones Regionales sólo podrán tomar en cuenta los cursos, programas o actividades de perfeccionamiento de post-título o post-grado que se encuentren considerados en los listados que, de acuerdo a la letra B de este artículo haya enviado el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

"El empleador deberá dictar el acto formal respectivo en un plazo máximo de 10 días, luego de recibida la comunicación de la Comisión".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que los cursos: "Evaluación del Proceso Enseñanza Aprendizaje"; "Curso del Programa Experimental de Nivelación Básica de Trabajadores" y; "Seminario de Vida Familiar y Educación Sexual", fueron realizados por Ud. con anterioridad a la vigencia del Estatuto Docente, y por ende, no habiéndose cumplido los plazos para su acreditación ante la Corporación Municipal de Pudahuel, en los términos consignados en el decreto reglamentario antes transcrito y comenta-

do, dichos cursos se deben tener como no acreditados.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia que la acreditación se haya efectuado dentro del referido plazo respecto de un anterior empleador, puesto que dicha acreditación sólo pudo invocarse respecto de cada empleador individualmente considerado, salvo en el caso de destinación, permuta o ingreso a la dotación municipal como titular, situación que como se señalara no se da en la especie.

- 3) Finalmente y, en lo que respecta a la tercera consulta formulada, cabe señalar que el análisis del Decreto N° 214, de 2001, del Ministerio de Educación, en particular su artículo 3°, permite afirmar que corresponde al empleador pronunciarse respecto del grado de relación del programa, curso o actividad de perfeccionamiento con la labor docente que desarrolla el profesional de la educación en un plazo de quince días hábiles, contado desde su notificación.

Dentro de dicho plazo el empleador puede responder que existe un grado de relación total, que existe un grado de relación nula o bien, no responder, caso este último en que se entenderá que el grado de relación es total.

En el evento que el empleador determine que el grado de relación es nula, el docente puede requerir al Departamento Provincial respectivo un informe sobre el particular que no tendrá carácter vinculante para el sostenedor, pero que en todo caso deberá ser conocido por éste antes de emitir su resolución de la reconsideración presentada por el docente.

En efecto, la referida norma reglamentaria, dispone:

"El profesional de la educación podrá solicitar, antes, durante o después de realizado un curso, programa o actividad

de perfeccionamiento, que su empleador se pronuncie sobre el grado de relación de dicho curso, programa o actividad de perfeccionamiento, con la función docente que realiza.

"El empleador deberá pronunciarse por escrito sobre el grado de relación del curso, programa o actividad de perfeccionamiento, con la función docente que cumple el profesional de la educación, en un plazo de 15 días hábiles, notificándolo personalmente o por carta certificada dirigida a la dirección que tiene registrada en el establecimiento educacional. Si no responde el empleador en dicho plazo, se entiende que el curso, programa o actividad de perfeccionamiento tiene relación total.

"Si dentro del plazo, el empleador rechaza la solicitud, el profesional de la educación que lo estime necesario podrá pedir un informe sobre la relación con una función docente determinada, del curso, programa o actividad de perfeccionamiento cuestionado, al Departamento Provincial de Educación correspondiente. Dicho informe no tendrá carácter obligatorio, pero en el caso de haberse solicitado deberá ser reconocido por el empleador, antes de la resolución del recurso de reconsideración presentado por el docente".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel no se encontró obligada a mantenerle el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que percibía de la I. Municipalidad de Colina.
- 2) Dicha entidad se encontró facultada para excluir del pago de la referida asignación los cursos históricos acreditados con anterioridad a la vigencia del Estatuto Docente.

3) Correspondió a la citada Corporación Municipal declarar el grado de relación de los cursos que acreditó con la fun-

ción desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. CALCULO. PROCEDENCIA. CONTRATADOS.

2.792/71, 29.06.05.

La Corporación de Desarrollo Social de Macul se encuentra obligada a pagar al docente ..., la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 del Estatuto Docente, considerando su carga horaria total de 44 horas cronológicas semanales, sin excluir aquella parte de la misma que realiza en calidad de contratado; correspondiendo recalcularse su monto desde la fecha que se impetró la asignación por la referida carga de 44 horas.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 49.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de si la Corporación de Desarrollo Social de Macul se encuentra obligada a pagarle la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 del Estatuto Docente, considerando su carga horaria total de 44 horas cronológicas semanales, sin excluir aquella parte de la misma que realiza en calidad de contratado y de ser ello efectivo si corresponde recalcularse su monto desde la fecha en que impetró la asignación por la referida jornada de trabajo de 44 horas.

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

El artículo 49 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1°, establece:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de per-

feccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro".

De la norma legal transcrita se infiere que la asignación de perfeccionamiento a que tienen derecho los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran aquellos que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, tiene por finalidad incentivar la superación técnico profesional del educador que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico en las entidades que en la misma norma se indican y consiste en un porcentaje de hasta el 40% de la remuneración básica mínima nacional.

Ahora bien, considerando que de la referida norma legal no aparece que el legislador

haya condicionado el derecho a la asignación mencionada a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, posible resulta sostener, aplicando el aforismo jurídico que señala que "*donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir*", que dicho beneficio corresponde tanto al docente que se desempeña como titular como al que cumple funciones en calidad de contratado.

De esta suerte, a la luz de las consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul se encuentra obligada a pagarle el referido beneficio considerando los servicios prestados por Ud. para dicha entidad no solo en calidad de titular sino también como contratado.

Conforme a ello para determinar el monto de la asignación por la cual se consulta corresponde considerar su carga horaria total, independientemente que la misma se cumpla en calidad de titular y en parte como contratado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que la Corporación de Desarrollo Social de Macul se encuentra obligada a pagarle la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 del Estatuto Docente, considerando su carga horaria total de 44 horas cronológicas semanales, sin excluir aquella parte de la misma que realiza en calidad de contratado; correspondiendo recalcular su monto desde la fecha que se impetró la asignación por la referida carga de 44 horas.

ORGANIZACION SINDICAL. DESAFILIACION. FORMA. CUOTA SINDICAL.

2.816/72, 30.06.05.

La comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación. Complementa y precisa Dictamen N° 577/14, del 4.02.2005.

Fuentes: Artículos 177 y 231 del Código del Trabajo.

Se ha estimado necesario, por razones de buen servicio, precisar y complementar el Dictamen N° 577/14, de fecha 4.02.05, referido a las formalidades necesarias para extinguir la obligación del empleador de descontar las cuotas sindicales en caso de desafiliación por renuncia del trabajador respectivo.

En dicho dictamen, se señaló que la forma de la renuncia de un trabajador a la

organización sindical a la que se encuentra afiliado, debe sujetarse a lo dispuesto en los respectivos estatutos establecidos en conformidad a la ley.

Al mismo tiempo, en el citado pronunciamiento se estableció que la comunicación por escrito del trabajador desafiliado al empleador bastaba para dar por extinguida la obligación del empleador de descontar la cuota sindical respectiva.

En ese sentido, armonizando y precisando las ideas anteriores, cabe señalar que la

comunicación del trabajador al empleador notificando su desafiliación del sindicato, sólo puede extinguir la obligación de descontar la cuota sindical que recae sobre éste, en el caso de que efectivamente dicha desafiliación se haya producido con anterioridad a la citada comunicación, cuestión que necesariamente debe sujetarse a los estatutos sindicales respectivos.

Debe tenerse en cuenta que el acto de desafiliación del trabajador al sindicato respectivo corresponde al ejercicio de un derecho que se realiza dentro del marco de la autonomía sindical establecida en nuestro sistema legal, y que por lo mismo, las condiciones para que dicha desafiliación se lleve a cabo corresponde a una materia propia y

exclusiva de las reglas fijadas entre los trabajadores y la organización sindical correspondiente en el estatuto sindical respectivo.

De este modo, en conformidad a lo expuesto, es posible concluir que la comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación por renuncia del sindicato respectivo, sólo pone fin a la obligación de descontar por parte de este último la cuota sindical, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación, entendiéndose, en consecuencia, complementado el Dictamen N° 577/14, de fecha 4.02.2005, en el sentido señalado en el cuerpo del presente pronunciamiento.

PERSONAL NO DOCENTE. REMUNERACION. INGRESO MINIMO. IMPUTACION. INCREMENTO LEY N° 19.464.

2.818/73, 30.06.05.

- 1) El personal no docente que labora en los establecimientos del sector municipal y particular no puede convenir con su empleador una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual.**
- 2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1° y 2.

Mediante Ordinario del antecedente ..., se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el personal no docente que labora en los diversos establecimientos del sector municipal o particular puede convenir con su empleador una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual como, asimismo, si procede jurídicamente enterar el citado ingreso mínimo con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.

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

El personal no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales tanto del sector municipal como del particular se encuentra afecto a la normativa laboral general contenida en el Código del Trabajo y a las disposiciones especiales de la Ley N° 19.464, salvo tratándose de aquel que labora en colegios particulares pagados que queda regido, exclusivamente por el primero de los textos legales señalados.

El análisis de la mencionada normativa permite concluir que los trabajadores por los cuales se consulta se rigen en materia de remuneraciones, vale decir, concepto, tipos, monto y protección por las disposiciones del Código del Trabajo, en forma independiente del tipo de establecimiento educacional al cual se encuentren vinculados.

De ello se sigue que el monto de las remuneraciones que el personal de que se trata puede convenir con su empleador no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Es del caso señalar que el actual monto del Ingreso Mínimo Mensual es de \$ 120.000, en relación a una carga horaria de 45 horas semanales y proporcionalmente respecto a una jornada inferior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 8º, inciso 3º del D.L. N° 670, de 1974, dispone:

"En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago".

Conforme con la citada norma no procede incluir dentro del ingreso mínimo los beneficios que en el mismo se indican y, en general, los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.

Resuelto lo anterior, cabe tener presente al tenor de lo dispuesto en los incisos 1º de los artículos 1º y 2º, de la Ley N° 19.464, que el personal no docente que labora en los establecimientos educacionales, excluidos los particulares pagados tiene derecho a percibir un incremento de remuneraciones con cargo a la subvención establecida en el primero de los preceptos referidos.

En efecto los citados preceptos disponen:

"Créase, a contar del día 1º de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

"La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones...".

Ahora bien, si se considera que el beneficio de la Ley N° 19.464, constituye un incremento a la remuneración del no docente y que ésta, en caso alguno y desde antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.464, esto es, 5 de agosto de 1996, no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, posible es afirmar que el mencionado incremento no debe considerarse para enterar el citado ingreso mínimo.

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

- 1) El personal no docente que labora en los establecimientos educacionales del sector municipal y particular no puede convenir con su empleador una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual.
- 2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.

REMUNERACIONES. COMISIONES. AGENTES DE VENTAS. RENTAS VITALICIAS PREVISIONALES.

2.819/74, 30.06.05.

No procede acoger solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 5.178/198, de 13.12.2004, que precisa que el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales, rige los contratos de trabajo de los trabajadores de las compañías de seguro de vida aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a la vigencia de la ley.

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 61 bis. Ley N° 19.934, artículo 1° N° 8, y artículo 1° transitorio. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 5.178/198, de 13.12.2004.

Mediante presentación del Ant. ..., se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 5.178/198, de 13.12.2004, en cuanto precisa que lo dispuesto por el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima por la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales al personal de agentes de ventas de las compañías de seguros, no sería aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley.

Se argumenta, que el dictamen no habría aplicado al caso la excepción de la ley referida a las remuneraciones generales y permanentes, si en la especie, la remuneración adicional al tope del 2,5% de comisión que la empleadora rebajó unilateralmente, se encuentra estipulada en los contrato de trabajo del personal de la Compañía Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. con mucha anterioridad a la Ley N° 19.934, y era general y permanente, por constar en cláusulas definitivas, no transitorias, cuyo resultado operaba siempre que se produjeran los parámetros fijos contemplados en ellas.

También, se señala, que la Ley N° 19.934, no sería una norma de carácter laboral, por lo que no regiría in actum, como ocurre con estas normas, sino de carácter previsional, por lo que le sería aplicable lo dispuesto en el artículo 9° del Código Civil, en cuanto la ley dispone para lo futuro y no tendrá jamás efecto retroactivo.

Por último, se indica que aun cuando la Ley N° 19.934 fuere laboral, no podría primar sobre la ley del contrato, por lo que no podría modificarlo sin el consentimiento de las partes, como lo exige el artículo 11 del Código del Trabajo.

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

El inciso 14, en lo pertinente, del artículo 61 bis, del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por el N° 8 del artículo 1°, de la Ley N° 19.934, de 21.02.2004, dispone:

"Respecto de los fondos efectivamente traspasados desde la cuenta de capitalización individual del afiliado, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, las Compañías de Seguros de Vida sólo podrán pagar, directa o indirectamente, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de rentas vitalicias, una comisión o retribución que no podrá ser superior a aquella tasa máxima fijada

como un porcentaje de dichos fondos. Dicho guarismo tendrá una duración de veinticuatro meses a partir de la vigencia de esta ley. Expirado dicho plazo, este guarismo podrá ser fijado nuevamente mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social,..."

De la disposición legal citada se desprende que las compañías de seguros de vida no podrán pagar, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de pensiones de rentas vitalicias, una comisión o retribución superior a una tasa máxima fijada por decreto supremo.

Cabe hacer notar, que el impedimento o prohibición de exceder el porcentaje máximo de comisión ha sido determinado por el legislador con carácter perentorio, si no se puede transgredir "directa ni indirectamente".

De este modo, toda remuneración o estipendio que se pague al trabajador teniendo por causa directa o indirecta la mayor o menor intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales está afecta al tope máximo señalado.

Corresponde agregar, que el propio legislador se ha preocupado de fijar el alcance de la ley, en materia de las remuneraciones o pagos que no pueden exceder el tope legal.

En efecto, el inciso 15, o final, del mismo artículo 61 bis, del D.L. N° 3.500, agregado por la Ley N° 19.934, prescribe:

"Las Compañías de Seguros de Vida no podrán pagar a sus dependientes, a los intermediarios y agentes de venta de rentas vitalicias u otras personas que intervengan en la comercialización de éstas, ninguna otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios o pagos por concepto de la intermediación o venta de rentas vitalicias, sean ellos en dinero o especies que excedan al monto de la comisión por intermediación o retribución por venta a que se refiere el inciso anterior, como tampoco financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido..."

De este modo, el impedimento comprende en forma amplia, toda otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios, o pagos, sea en dinero o en especie, o los gastos en que se deba incurrir, por la intermediación o venta de las rentas vitalicias, y no sólo la comisión estipulada por ella.

Con todo, la misma disposición legal citada consigna las excepciones al impedimento de pago de retribuciones que perciben los agentes de ventas, al expresar:

"Se exceptúan de esta disposición las remuneraciones fijas y permanentes y otros beneficios laborales de carácter general, permanentes, uniformes y universales, que emanen de un contrato de trabajo como dependiente con la respectiva Compañía".

De este modo, no se incluyen en el impedimento de no exceder el tope máximo las remuneraciones de los dependientes de las compañías de seguros que tengan la condición de ser fijas y permanentes, y ser beneficios generales, uniformes y universales para los trabajadores de tales compañías.

Del análisis de las excepciones es posible derivar que ellas, por las características que les exige el legislador, deben estar desvinculadas de la mayor o menor venta de rentas vitalicias, si deben ser fijas, es decir, no deben ser variables, como las comisiones; uniformes, o de monto igual o semejante para todos, y universales, es decir que comprendan o sean comunes a todos los dependientes de las compañías de seguros, sin excepciones, por lo que no deben obedecer a una operación o prestación específica, por la venta de rentas vitalicias, que sólo correspondan a estos vendedores.

Pues bien, aclarado lo anterior, corresponde entrar a analizar los argumentos que sirven de base a la petición de reconsideración del dictamen.

En primer lugar, no procedería acoger la alegación de que la empleadora al rebajar de

modo unilateral las comisiones al tope legal, no habría considerado las excepciones generales o permanentes a este tope, que señala la ley en la parte final del inciso 15 del artículo 61 bis, del D.L. N° 3.500, si ellas no dicen relación con que los beneficios estuvieren estipulados con anterioridad y de antiguo en los contratos, con carácter definitivo y no transitorio, como se argumenta, sino que no revistan una vinculación directa o indirecta con la venta de rentas vitalicias, o a su variabilidad, si la ley exige para tales excepciones que las remuneraciones sean fijas y permanentes, generales, uniformes y universales, para los dependientes de dichas compañías.

De esta manera, no procedería acoger la alegación si ella no guarda armonía con la parte final del inciso 15, del artículo 61 bis, del D.L. N° 3.500, que establece las excepciones al tope máximo por la intermediación de rentas vitalicias previsionales.

En segundo término, en cuanto al razonamiento que la ley que sirve de base al dictamen, el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, sería de naturaleza previsional y no laboral, por lo que no podría regir in actum, es posible concluir, a juicio de esta Dirección, que la normativa analizada, los incisos 14 y 15 del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, introducidos por la Ley N° 19.934, son claramente de contenido, efectos y naturaleza laboral, y no previsional, como se asevera, si justamente limitan las condiciones de negociación y estipulaciones de los contratos de trabajo entre empleadores y trabajadores, referidas a ciertas remuneraciones y comisiones de los dependientes agentes de ventas, conceptos estos definidos en los artículos 41 y 42, letra c), del Código del Trabajo, no teniendo mayor incidencia que la norma haya modificado el D.L. N° 3.500, si se relacionan de modo expreso con derechos laborales de los trabajadores.

De este modo, si los incisos 14 y 15 del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, serían de naturaleza laboral, la ley regiría in actum,

como se reconoce en la presentación, extendiendo sus efectos a contratos celebrados con anterioridad a su vigencia.

Con todo, si las normas legales en estudio fueran previsionales, como se plantea, cabe precisar que ellas no sólo serían de orden público, como las normas laborales, sino a la vez de derecho público, si comprometen la responsabilidad del Estado, como sucede con el D.L. N° 3.500, por lo que con mayor razón debieran regir in actum.

De esta manera, correspondería igualmente desestimar la argumentación de la presentación sobre el punto anterior.

Por último, también se expresa que si la Ley N° 19.934, que modificó al D.L. N° 3.500, en los puntos analizados, sería laboral, ella habría transgredido la ley del contrato, al modificar una cláusula del contrato de trabajo de mayor nivel como la de remuneración por venta de seguros de rentas vitalicias, fijándoles un tope, por lo que debería primar el contrato, cabe señalar, que tal como lo dispone el legislador, el contrato en general sería ley, pero solo para las partes contratantes, pero no para la ley misma, al tenor del artículo 1545 del Código Civil: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Cabe agregar, que si en un contrato de trabajo se estableciere prestaciones que exceden los márgenes legales, como podría ser un pacto de 4 horas extraordinarias diarias, ello no podría primar sobre la ley, aun cuando tal pacto significaría mayor nivel remuneracional para los trabajadores. En la especie, en que existe una normatividad de orden público comprometida, con mayor razón debe primar la ley.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Uds. que no procede acoger solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 5.178/198, de 13.12.2004, que pre-

cisa que el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsio-

nales, rige los contratos de trabajo de los trabajadores de las compañías de seguro de vida aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a la vigencia de la ley.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. EXTENSION HORARIO. PRORROGA. PROCEDENCIA.

2.841/75, 30.06.05.

Procede aplicar a las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, vigentes al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, la prórroga de dichas extensiones por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Se reconsidera doctrina contenida en Dictamen N° 1.688/76, de 23.04.04.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede aplicar a las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, vigentes al mes de diciembre por más de seis meses, la prórroga de dichas extensiones por los meses de enero y febrero, con el correspondiente derecho a remuneración.

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

El artículo 41 bis del Estatuto Docente, dispone:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el

mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, vigentes al mes de diciembre, dentro de los cuales se encuentran comprendidos aquellos que laboran en las Corporaciones Municipales, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, en la medida que se reúnan los requisitos copulativos que en la misma norma se señalan.

Ahora bien, de los términos de la disposición legal antes transcrita y comentada, se colige que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación por el período señalado, opera tratándose de contrataciones que, independientemente de su duración, terminan en el mes de diciembre y, que de no existir la disposición en comento concluirían en el transcurso del mes de diciembre.

De esta forma, si el profesional de la educación se encuentra afecto a un contrato de duración indefinida que mantiene, así, su vigencia con posterioridad al mes de diciembre, la extensión horaria no afecta la naturaleza jurídica de dicho instrumento, toda vez que sólo constituye una modificación, por un plazo determinado, de la jornada primitivamente pactada que haría improcedente la prórroga de dicha extensión, por cuanto el profesional de la educación continua percibiendo remuneración en los meses de enero y febrero.

No obstante lo expuesto y considerando que el período de interrupción de las actividades escolares, generalmente los meses de enero y febrero, corresponde al feriado del personal por el cual se consulta, posible es afirmar, aplicando los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral, que durante dicho lapso deben disfrutar de igual remuneración como si estuvieran laborando y que, en la situación en análisis, corresponde a la percibida en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se inició el feriado, vale decir, diciembre y que incluye obviamente la de la respectiva extensión horaria.

De ello se sigue, entonces, que las extensiones horarias vigentes al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, se prorrogan por los meses de enero o febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente

En nada altera la conclusión anterior lo sostenido reiteradamente por este Servicio en orden a que las extensiones horarias constituyen una modificación temporal de la carga horaria que emana del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, toda vez que éste no puede vulnerar un derecho básico, mínimo e irrenunciable como es el feriado, en particular, la remuneración que procede percibir durante el mismo, a la luz del artículo 5° del Código del Trabajo, aplicable al personal afecto al Estatuto Docente en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del último cuerpo legal.

Sostener lo contrario determinaría que el profesional de la educación en el período de interrupción, vale decir, durante su feriado, vería disminuida efectivamente su remuneración en el porcentaje que representa el incremento de su carga horaria producto de la extensión horaria.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que procede aplicar a las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, vigente al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Se reconsidera doctrina contenida en Dictamen N° 1.688/76, de 23.04.04.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISOS. PROCEDENCIAS.**2.900/76, 6.07.05.**

- 1) **El personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que cumple su jornada de trabajo en horario nocturno en los SAPU, tiene derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.**
- 2) **Los funcionarios de salud primaria municipal, pueden solicitar permiso para ausentarse de sus labores en el año calendario, con goce de remuneraciones, hasta por seis días hábiles en el año calendario respectivo.**
- 3) **La autorización para ausentarse de las labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, se entiende que opera sólo respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según el contrato, sea en horario diurno o nocturno.**
- 4) **Las entidades administradoras de salud primaria municipal, podrán denegar la autorización de los llamados permisos administrativos, solamente cuando las necesidades del servicio así lo indiquen.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 17.

Concordancias: Dictamen N° 1.210/53, de 28.03.2001.

A través de la presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento sobre el derecho a permiso administrativo que contempla la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Tienen derecho a tomar días administrativos los funcionarios del SAPU que trabajan en atención primaria de salud municipal?
- 2) ¿Cuántos días les corresponden anualmente?
- 3) ¿Tiene que hacer uso de ellos dentro de la jornada que él cumple, ejemplo, jornada nocturna?
- 4) ¿Puede prohibírseles el empleador?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 1.210/53, de 28.03.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley N° 19.378, los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a solicitar permisos que en la función pública se les denomina días administrativos, hasta por seis días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones, y hasta por tres meses en cada año calendario sin goce de remuneraciones, y que para ejercerlo no se requiere expresión de causa o motivo que no sea la invocación genérica por motivos particulares.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que este derecho sólo está condicionado a la forma y oportunidad de su ejercicio y a la jornada de trabajo

que deba cumplir el funcionario, de lo cual se deriva que las particulares circunstancias que caracterizan la jornada de trabajo y su distribución, en el caso de estos dependientes que se desempeñan en los Servicios de Urgencia (SAPU) en el marco del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en ningún caso puede significar que sean excluidos del beneficio en estudio por el hecho de cumplir su jornada en horario nocturno, toda vez que la ley del ramo no contempla semejante posibilidad.

Por lo anterior, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que cumple su jornada de trabajo en horario nocturno en los SAPU, tiene derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.

- 2) En relación con la segunda consulta, el artículo 17 de la Ley N° 19.378 establece en su inciso primero:

"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director de establecimiento, según las necesidades del servicio".

Según el precepto transcrito, en lo pertinente el derecho a los denominados días administrativos se concede hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, es decir, dentro del año correlativo que corresponda, por ejemplo dentro del año 2005.

Lo anterior significa que la expresión año calendario utilizada por el legislador y que la jurisprudencia administrativa de la Dirección la define, entre otros, en Dictamen N° 5.082/235, de 10.08.95, como aquel período de doce meses a contar del 1° de enero al 31 de diciembre, ambos inclusive, se contrapone a la

expresión "anual" utilizada en otras ocasiones por la ley y que el mismo Servicio en Dictamen N° 1.847/123, de 24.04.98, la define como un período de doce meses a contar de un día cualquiera.

Por ello, los funcionarios de salud primaria municipal podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares con goce de remuneraciones, hasta por seis días hábiles en el año calendario respectivo.

- 3) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, el inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.378 ya citado y transcrito, en su primera parte dispone que los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones.

Ello implica que la autorización para ausentarse de las labores por motivos particulares, corresponde precisamente a la jornada laboral que obligatoriamente debía cumplir el trabajador según el contrato de trabajo, sea en horario diurno o nocturno, en su caso.

Por el contrario, dicha autorización no tiene sentido ni está llamada a operar fuera de la jornada laboral del funcionario, porque en esta circunstancia el trabajador dispone libremente de su descanso.

De ello se deriva que la autorización para ausentarse de las labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, opera respecto de la jornada laboral que obligatoriamente debe cumplir el trabajador según el contrato, sea en horario diurno o nocturno, en su caso.

- 4) En lo que se refiere a la última consulta, la parte final del inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.378 tantas veces citado, señala que *"Estos permisos podrán fraccionarse por días o me-*

dios días y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio".

Según el tenor literal del precepto transcrito, es posible desprender en lo pertinente, que la ley reconoce el derecho de los funcionarios de salud primaria municipal, para ausentarse de sus labores hasta por seis días hábiles en el año calendario por motivos particulares, con goce de remuneraciones, pudiendo fraccionarse el uso del permiso por días y medios días, en su caso.

Sin embargo, la ley autoriza a las entidades administradoras empleadoras para conceder o denegar dicho beneficio, cuando las necesidades del servicio lo indiquen, en su caso.

En otros términos, el empleador podrá denegar la autorización para hacer uso de los llamados permisos administrativos, solamente cuando las necesidades asistenciales del servicio a su cargo así lo indiquen.

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

- 1) El personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que cumple su jornada de trabajo en horario nocturno en los SAPU, tiene derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.
- 2) Los funcionarios de salud primaria municipal, pueden solicitar permiso para ausentarse de sus labores por motivos particulares y con goce de remuneraciones, hasta por seis días hábiles en el año calendario respectivo.
- 3) La autorización para ausentarse de las labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, se entiende que opera sólo respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según el contrato, sea en horario diurno o nocturno, en su caso.
- 4) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, podrán denegar la autorización a los funcionarios para hacer uso de los denominados permisos administrativos, solamente cuando las necesidades del servicio así lo indiquen.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACION.

2.901/77, 6.07.05.

No resulta procedente que el sostenedor del colegio particular subvencionado ..., modifique un contrato de naturaleza indefinida a uno de plazo fijo, por la circunstancia de haber pactado con la docente un cambio de funciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 2°, 10 N°s. 3 y 6. Código Civil, artículo 1545.

Mediante ordinario del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que

el sostenedor del colegio particular subvencionado ..., modifique un contrato de naturaleza indefinida a uno de plazo fijo, por la circunstancia de haber pactado con la docente un cambio de funciones.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo en sus numerandos 3 y 6, dispone:

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

"2.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

"6.- plazo del contrato".

Por su parte, el artículo 5° del mismo cuerpo legal, en su inciso 2°, prevé:

"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 los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la naturaleza de las labores convenidas y la duración del contrato de trabajo, no pueden ser modificadas sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que, señala:

"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 legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, es posible afirmar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden acordar modificar las estipulaciones contenidas en el contrato individual de trabajo en aquellos aspectos que no vulneren los derechos básicos mínimos e irrenunciables.

Precisado lo anterior, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que la trabajadora Sra. ... fue contratada por la Sociedad Colegio ... para la ejecución de una función no docente y luego, por acuerdo de las partes se convino en otra distinta, cual es, la docente propiamente tal, sin alterar las demás condiciones del contrato de trabajo, de forma tal que posible es sostener a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, que la referida modificación en este aspecto de la relación laboral no alcanza a aquella relativa a la duración de dicho instrumento, manteniendo su carácter de indefinido.

De ello se sigue que el empleador no se encuentra facultado para alterar unilateralmente la naturaleza del contrato en lo que respecta a su duración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta procedente que el sostenedor del colegio particular subvencionado ..., modifique un contrato de naturaleza indefinida a uno de plazo fijo, por la circunstancia de haber pactado con la docente un cambio de funciones.

REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS. IMPONIBILIDAD.**2.902/78, 6.07.05.*****La asignación mensual de pérdida de caja de \$ 157.000, pagada por la empresa ... al dependiente responsable de caja, no sería remuneración, y por ende, imponible para efectos de cotizaciones previsionales.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de imponibilidad de asignación de pérdida de caja de \$ 157.000, pagada por empresa ... a un cajero con una remuneración base de \$ 442.000 mensuales.

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

Acorde a la reiterada doctrina de este Servicio, en relación a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que contiene el concepto de remuneración, y a la vez precisa los estipendios pagados al trabajador que no tienen tal carácter, excluyéndolos de este concepto, entre los cuales considera a la asignación por pérdida de caja, y otros que tienen por objeto restituir los gastos en que incurra el trabajador con motivo de sus labores, se deriva que tal estipendio no sería imponible para efectos de cotizaciones previsionales, por no ser remuneración.

Así consta, entre otros, de Dictámenes Ords. N°s. 2.648/203, de 29.06.2000, y 1.206/74, de 22.03.1993.

No obstante lo anterior, preciso resulta señalar que, acorde a la misma doctrina, esta Dirección estima que la conclusión anotada solo sería posible teniendo presente el carácter compensatorio del beneficio en análisis, cuando su monto sea razonable y prudente en relación con la finalidad para la cual fue establecido, en este caso, para precaver eventuales pérdidas de caja, que el trabajador

debiera estar obligado a solucionar de su costa.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, en Dictamen Ord. N° 2.879, de 12.08.1983, expresando que las asignaciones excluidas del concepto de remuneración por el artículo 41 del Código del Trabajo, no serían imponibles en la medida que las sumas pagadas no excedan el gasto razonable en que deba incurrir el trabajador por el desempeño de su función, correspondiendo al Inspector del Trabajo calificar esta circunstancia en cada caso particular.

Ahora bien, en la especie, se consulta por una asignación de pérdida de caja de \$ 157.000 mensuales, que se paga a un cajero que según informe de fiscalización del Ant. ..., maneja mensualmente un promedio de dinero bajo su responsabilidad de \$ 13.000.000, cantidad ésta que por su volumen podría fácilmente llevar a faltantes superiores al monto de la asignación, lo que permite derivar que se trata de un monto razonable para dicha cantidad en caja.

En efecto, a título meramente ilustrativo, el monto de la asignación mensual equivaldría a un 1.20% del promedio del dinero en caja, en el mismo período.

Por otra parte, cabe agregar, que según el mismo informe de fiscalización, la remuneración bruta del cajero, incluida la propia asignación, en los meses de enero, febrero, marzo y abril del presente año ha sido de \$ 798.199, \$ 835.189, \$ 870.019, y \$ 2.162.380 (in-

cluido bono de rendimiento), respectivamente, sumas en las cuales la asignación de pérdida de caja por el monto ya indicado no tendría una incidencia fundamental, y su monto sería prudente atendido estos antecedentes.

De esta manera, en el caso en consulta, es posible concluir, a juicio de esta Dirección, que una asignación de pérdida de caja de \$ 157.000. para un volumen de dinero en caja de \$ 13.000.000, respecto de un trabajador que obtiene una remuneración bruta

por las sumas ya señaladas, sería de monto razonable y prudente, por lo que no sería remuneración y por ende, imponible.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposición legal y doctrina citada, cúpleme informar a Ud. que la asignación mensual de pérdida de caja de \$ 157.000 pagada por la empresa ... al dependiente responsable de caja, no sería remuneración, y por ende, imponible para efectos de cotizaciones previsionales.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA. PAGO PROPORCIONAL.

2.990/79, 12.07.05.

- 1) **La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la Ley N° 19.813, tanto en lo referente al componente fijo como al componente variable, rige para los funcionarios de salud primaria municipal a partir del año 2003.**
- 2) **Los trabajadores de salud primaria municipal, que no han prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, no tienen derecho a percibir al año siguiente en forma proporcional, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo de la Ley N° 19.813.**
- 3) **Si un trabajador de salud primaria municipal, ha prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, pero al año siguiente se le ha puesto término al contrato, se le pagará la asignación correspondiente en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados este último año.**

Fuentes: Ley N° 19.813, artículos 1°, 3° y 3° transitorio. Código Civil, artículo 9°.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.813:

- 1) Si la asignación de desempeño colectivo, que tiene dos componentes, uno fijo y uno variable de acuerdo con las metas anuales, en su componente fijo la percibe el funcionario desde el momento que entra en vigencia la Ley N° 19.378.

- 2) Si un trabajador ingresó en marzo del año 2004 al equipo de atención primaria de salud, debería recibir dicha asignación en el año 2005 y desde cuando, teniendo presente que el beneficio lo reciben los funcionarios sólo de acuerdo al cumplimiento de metas, pero la misma Ley N° 19.813 señala que "*si un trabajador se retira o se va el pago de esta asignación se pagará proporcionalmente hasta la fecha de término del contrato*".

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 1º de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria municipal, dispone:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que la Ley N° 19.813 otorga al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la denominada Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, beneficio remuneratorio cuya procedencia el legislador la ha vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de este sistema.

Por otra, se establece que tendrán derecho a dicha asignación, los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, y siempre que el funcionario se encuentre, además, en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

En la especie, se consulta si la referida asignación la percibe el funcionario desde el momento de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, el artículo 9º del Código Civil prevé:

"La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo.

"Sin embargo, las leyes que se limiten a declarar el sentido de otras leyes, se entenderán incorporadas a éstas; pero no afectarán de manera alguna el efecto de las sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio".

De la norma citada se colige en lo pertinente que la ley, por el principio de la irretroactividad de la ley, no tendrá jamás efecto retroactivo, de manera que los efectos de ella se producirán para lo futuro y a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial, o de la fecha que la misma ley señale.

Más aún, el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.813 establece que la asignación en estudio se otorgará en forma gradual durante un período de cuatro años a partir del año 2003 hasta el 2006, determinando el porcentaje del componente base y del componente variable que debe considerarse para cada uno de estos años.

En este contexto jurídico, cabe precisar que la Ley N° 19.813 publicada en el Diario Oficial de 25.06.2002, debe entenderse que empieza a regir y produce todos sus efectos a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial ya señalada, porque en ninguna de sus disposiciones permanentes ni transitorias señala otra fecha sobre su vigencia, y que la asignación en cuestión se pagará a partir del año 2003.

De ello se deriva que la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño co-

lectivo que contempla la Ley N° 19.813, tanto en lo referente al componente fijo como al componente variable, rige a partir del año 2003.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el artículo 3°, incisos primero, segundo y tercero, establece:

"La asignación se pagará en cuatro cuotas en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año.

"El monto de cada cuota ascenderá al valor acumulado en el período respectivo como resultado de la aplicación mensual de la asignación.

"El personal que deje de prestar servicios antes de completarse un período tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados".

De la norma invocada, se desprende que la ley fijó el pago de la asignación en estudio en cuatro cuotas, pagadera cada una de ellas en los meses indicados por la misma disposición y dentro de cada año, cuyo monto de la cuota corresponde al valor acumulado en el período respectivo como resultado de la aplicación mensual de la asignación, y para el evento de que el personal abandone el servicio antes de completarse el período de que se trate, el trabajador tendrá derecho a percibir ese beneficio en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados.

En esta consulta se requiere saber qué asignación debe percibir el funcionario el 2005 y desde cuando, con el componente fijo y el componente variable inclusivos, si ingresó sólo en marzo del año 2004 a la atención primaria de salud municipal.

Sobre el particular, cabe consignar que el inciso segundo del artículo 1° de la

Ley N° 19.813, prevé *"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".*

De esta norma se deriva que uno de los requisitos exigidos por la ley para acceder al pago del beneficio en cuestión, consiste en que el funcionario haya prestado servicios para la entidad o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas.

Ello significa que si el trabajador ingresó en marzo de 2004 al sistema, se advierte claramente que no cumple con el requisito indicado para acceder al pago de la asignación en estudio, porque en su caso no ha prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación.

Por lo anterior, los trabajadores de salud primaria municipal que no cumplen con el requisito de haber prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, no pueden percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813.

Por otra parte, cuando el funcionario ha prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, pero al año siguiente se ha puesto término a su contrato, se le pagará la asignación correspondiente en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados este último año.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que:

- 1) La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la Ley N° 19.813, tanto en lo referente al componente fijo como al componente variable, rige para los funcionarios de salud primaria municipal a partir del año 2003.
- 2) Los trabajadores de salud primaria municipal, que no han prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, no tienen derecho a percibir al año siguiente en forma proporcional, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo de la Ley N° 19.813.
- 3) Si un trabajador de salud primaria municipal, ha prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, pero al año siguiente se ha puesto término al contrato, se le pagará la asignación correspondiente en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados este último año.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SITUACION DE HECHO.

3.017/80, 14.07.05.

- 1) ***El corte en el suministro de gas por Metrogas S.A., antes del inicio de la jornada de trabajo en una empresa, o después de su término, sin que haya habido por tal motivo prestación de servicios por parte de los trabajadores, lleva a que no procedería pago de remuneración, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.***
- 2) ***Asimismo, si el corte produce paralización prolongada de la empresa, este Servicio carece de competencia para pronunciarse si existiría responsabilidad en su obligación de proporcionar al personal el trabajo convenido en el contrato, por tratarse de una situación de hecho que debe ser conocida y ponderada por los tribunales de justicia, en caso de controversia y reclamación de los trabajadores.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 21.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.599/51, de 19.04.2005; 3.282/238, de 20.07.1998; 6.725/306, de 16.11.1994; 723/28, de 22.02.2001; 1.466/85, de 3.04.1998; 1.478/78, de 24.05.1997; 6.481/212, de 30.09.91; 4.936/151, de 15.07.1991 y 3.707, de 23.05.1991.

Mediante Ord. del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca del contenido de constancia escrita presentada en la Inspección Comunal del Trabajo

Sur Oriente por la empresa ..., por la cual comunica que por corte de suministro de gas dispuesto por Metrogas S.A. se encuentra paralizada desde el 30 de marzo al 18 de abril del presente año, fecha de la comunicación.

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

El artículo 7°, del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el

trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición anterior se desprende que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, que origina obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, cuales son el pago de remuneración por el primero, a cambio de la prestación de servicios de este último.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma uniforme y reiterada, que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar los servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca el pago, o del acuerdo de las partes en este sentido.

En otros términos, la ejecución de la prestación de los servicios es la causa del pago de la remuneración.

Así se desprende, entre otros, de Dictámenes Ords. N°s. 1.599/51, de 19.04.2005; 3.282/238, de 20.07.1998; 6.725/306, de 16.11.1994.

Aclarado lo anterior, corresponde señalar, que en materia de inactividad de la empresa y de los trabajadores motivadas por cortes de energía por las empresas distribuidoras, en relación a las consecuencias jurídicas que ello derivaría en el pago de remuneraciones, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.599/51, de 19.04.2005, y 5.832/384, de 25.11.1998, manifiesta que al efecto, habría que distinguir si tales interrupciones se producen mientras el trabajador se encuentra a disposición del empleador, o no lo está, como ha sido analizado para el caso de cortes de energía eléctrica y de gas.

Al respecto, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato".

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal anterior se infiere, que se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso que permanece sin realizar labor, concurriendo en forma copulativa las siguientes condiciones:

- A) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- B) Que la inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

De este modo, de lo expuesto se deriva que el inciso 2° del citado precepto, que asimila los períodos de inactividad del trabajador a jornada laboral, constituye una excepción al inciso 1° del mismo artículo 21, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al tiempo durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal, el tiempo en que el dependiente permanece en el trabajo a disposición del empleador, sin realizar labor por causas ajenas a su persona, sin que exista en este caso efectiva prestación de servicios.

Ahora, del análisis armónico de ambos incisos de la disposición legal citada se colige que, la regla de carácter excepcional que consagra el inciso 2°, o de la jornada pasiva, rige sólo en el caso que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o den-

tro de la jornada de trabajo, según el concepto definido en el inciso 1° de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Lo expuesto concuerda con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, expresada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.599/51, de 19.04.2005; 6.481/212, de 30.09.91; 4.936/151, de 15.07.91, y 3.707, de 23.05.91.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si el corte de suministro de energía se hubiere producido mientras el trabajador hubiere estado prestando servicios efectivamente, el período de inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, dado que encontrándose a disposición del empleador la no realización de labor no sería imputable a él, y de este modo debería ser remunerada.

Por el contrario, forzoso sería concluir que si el corte en el suministro de energía que impediría a la empresa laborar se ha producido antes del inicio de la jornada efectiva, o una vez terminada, como en estos lapsos el trabajador no estaría a disposición del empleador, según la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello, no correspondería que estos períodos fueran remunerados, si no ha habido prestación de servicios a través de una jornada activa o pasiva.

Con todo, si el corte en el suministro de energía se prolonga en el tiempo, comprendiendo varios días, como se deriva de la constancia escrita que se consulta, que llevaría a una paralización transitoria de la empresa, corresponde considerar, que si bien de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, el contrato de trabajo impone al empleador además del pago de remuneración, la obligación de proporcionar al dependiente el trabajo convenido en el contrato, y de no hacerlo estaría incumpléndolo, habría que establecer, en primer término, si ello se debería real y efectivamente al corte de gas,

o a la especial realidad técnica de la empresa como usuaria necesaria de tal energía, y a la factibilidad técnica y financiera para implantar medidas que condujeran a utilizar otras fuentes alternativas de energía, aspectos todos que corresponden a situaciones de hecho, cuyo análisis y ponderación escapan a la competencia de este Servicio, y deberían mas bien ser evaluadas eventualmente por los tribunales de justicia, en caso de reclamación o controversia de los trabajadores, como se desprende por lo demás, de lo dispuesto en el artículo 420, letra a), del Código del Trabajo.

Lo expresado lleva a que no podría esta Dirección pronunciarse al respecto, si por referirse a circunstancias de hecho, que requieren prueba y su debida ponderación y análisis, la materia debe ser conocida y resuelta por instancia judicial. Así lo ha sostenido la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. 723/28, de 22.02.2001; 1.466/85, de 3.04.1998 y 1.478/78, de 24.05.1997.

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

- 1) El corte en el suministro de gas por Metrogas S.A., antes del inicio de la jornada de trabajo en una empresa, o después de su término, sin que haya habido por tal motivo prestación de servicios por parte de los trabajadores, lleva a que no procedería pago de remuneración, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto, y
- 2) Asimismo, si el corte produce paralización prolongada de la empresa, este Servicio carece de competencia para pronunciarse si existiría responsabilidad en la obligación de proporcionar al personal el trabajo convenido en el contrato, por tratarse de una situación de hecho que debe ser conocida y ponderada por los tribunales de justicia, en caso de controversia y reclamación de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. DURACION. RENOVACION. REQUISITOS. ALCANCE. FACULTADES DEL DIRECTOR DEL TRABAJO. CAMBIO DE CONDICIONES.

3.018/81, 18.07.05.

- 1) *El Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en forma expresa, debiendo en consecuencia entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina establecida en el punto 1° del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04.*
- 2) *Conforme a lo resuelto en el punto 4) del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04 para que proceda la renovación de una resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es necesaria la concurrencia de la totalidad de los requisitos previstos en el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, uno de los cuales es el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, el cual sólo deberá recaer sobre el sistema excepcional ya autorizado, esto es, respecto de aquél cuya renovación se solicita.*
- 3) *La expresión "podrá renovarla" utilizada por el legislador en el precepto del inciso final del artículo 38, implica la prolongación o mantención de la resolución original. Ello significa que la solicitud de renovación debe contemplar idénticas condiciones a las allí establecidas, salvo modificaciones legales, sin que resulte factible adicionar o alterar cuestiones o aspectos contenidos en aquélla.*
- 3.1) *No resulta jurídicamente procedente que la autoridad administrativa exija, como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución primitiva, ajustarse a criterios administrativos actualmente aplicables, pero que no habían sido establecidos a la época de la autorización de la resolución cuya renovación se solicita. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste al Director del Trabajo para exigir el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema cuya renovación se solicita.*
- 3.2) *Nada obsta a que en el evento de existir un cambio de las condiciones que se tuvo en vista para solicitar la dictación de la resolución original, los empleadores afectados soliciten una nueva autorización de un sistema excepcional invocando los antecedentes pertinentes y dando cumplimiento a los requisitos legales y administrativos actualmente exigibles.*
- 4) *La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo.*
- 5) *La mantención de la resolución más allá del plazo de vigencia de la misma y sin que haya operado su renovación, ya sea, por el período máximo de cuatro años o por uno inferior que las partes acuerden y soliciten, configuraría una contravención a las normas previstas en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, e importaría una infracción a las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.*

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.690/74, de 23.04.04 y 4.962/231, de 27.12.01.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento respecto de las siguientes materias relativas a los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos a que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo:

- 1) Revisión de la doctrina contenida en el punto 1° del Oficio Ordinario N° 1.690/74, de 23.04.04.
- 2) Si el acuerdo de los trabajadores involucrados, constituye un requisito esencial para autorizar la implantación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos conforme lo dispone el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo y si tal acuerdo debe mantenerse para los efectos de la renovación de la vigencia de dicho sistema excepcional, en virtud de lo dispuesto por el inciso final del citado artículo.
- 2) Si puede estimarse que constituye una solicitud de renovación de la resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, aquella que contemple modificaciones a las condiciones previstas en el texto de la resolución primitiva.
- 3) Efectos de una solicitud de renovación de una resolución que no cumple las condiciones que para tal efecto exige la ley o la autoridad administrativa, y
- 4) Consecuencias que se derivan de la aplicación del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, tras el vencimiento de la resolución que autorizó tal sistema y sin que haya operado su renovación.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Primeramente cabe revisar la doctrina contenida en el punto 1° del Of. Ordinario N° 1.690/74, de 23.04.04, conforme a la cual *"No resulta jurídicamente procedente que el Director del Trabajo autorice el establecimiento de un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos con un plazo de vigencia inferior a los cuatro años que establece la actual normativa, aun cuando exista una petición expresa de las partes involucradas, en tal sentido"*.

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 38 del Código del Trabajo, en sus dos últimos incisos, establece:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema."

"La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años".

De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible

aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

De las citadas disposiciones se desprende, además, que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Ahora bien, tal como se señala en el punto 1° del dictamen precitado, el establecimiento del plazo de cuatro años para la vigencia de las resoluciones que autorizan sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos tuvo por objeto conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores involucrados, garantizando a las primeras un tiempo razonable para llevar a cabo sus planes productivos y, a los segundos, la posibilidad de que la autoridad administrativa verifique al cabo de los referidos cuatro años, la mantención de las condiciones que les sirvieron de fundamento y determinar, así, la procedencia o no de su renovación. Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el referido plazo fue establecido en beneficio

de las partes, en términos tales de darles certeza respecto del período de aplicación del sistema, sin perjuicio de la facultad de renovar el referido sistema una vez vencido el plazo de vigencia, en tanto concurren los requisitos para ello.

Atendidos los citados fundamentos, resulta viable sostener que si bien el plazo de cuatro años que la ley establece para la vigencia de las citadas resoluciones es obligatorio para la autoridad administrativa, la cual no podría de oficio o por su propia iniciativa otorgarlas por un período inferior, nada obsta a que el empleador y los respectivos trabajadores, partes en cuyo beneficio fue establecido dicho plazo, soliciten, de común acuerdo, la autorización correspondiente por un plazo inferior a aquél si estiman que éste permite el logro de los objetivos que se tuvo en vista para establecer un plazo determinado de vigencia de las resoluciones de que se trata.

De esta suerte, no cabe sino concluir que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en forma expresa, debiendo, en consecuencia, entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contemplada en el punto 1° del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04.

- 2) En cuanto a la consulta signada con este número cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el punto 4° del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04, sobre la base del análisis de los preceptos legales antes transcritos, ya resolvió que *"la renovación de la resolución que autoriza un determinado sistema excepcional, sólo procederá en cuanto se verifique la mantención de la totalidad de los requisitos que exige la actual normativa"*

para el ejercicio de la facultad que otorga al Director del Trabajo el penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo..." uno de los cuales es precisamente el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere.

En relación con dicho acuerdo, cabe manifestar que el objeto o contenido del mismo deberá recaer sólo sobre el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos ya autorizado, esto es, respecto de aquel cuya renovación se solicita.

- 3) En lo que concierne a la consulta signada con este número cabe precisar en primer término el alcance de la expresión "renovarla" utilizada por el legislador en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, para cuyo efecto cabe recurrir a las reglas de interpretación de la ley previstas en el artículo 20 del Código Civil, conforme al cual, *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal"*.

Al respecto es necesario señalar que la jurisprudencia ha sostenido que el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Según dicho texto, una de las acepciones de la expresión "renovar" es *"reiterar o publicar de nuevo"*. A su vez, el concepto "reiterar" aparece definido como *"volver a decir o hacer algo"*.

Armonizando lo antes expuesto, en opinión de este Servicio, la expresión "renovarla" utilizada por el legislador en el precepto del citado inciso final del artículo 38, implica la prolongación o mantención de la resolución original, de lo cual se sigue que la respectiva solicitud de renovación debe contemplar idénti-

cas condiciones a las allí establecidas. De este modo, forzoso es convenir que no resulta factible adicionar o modificar cuestiones o aspectos contenidos en la resolución original a través de una resolución de renovación, salvo en cuanto se trate de requisitos u obligaciones legales.

Lo anterior implica igualmente que no sería jurídicamente procedente que la autoridad administrativa estableciera como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución primitiva, ajustarse a criterios actualmente aplicables, pero que no habían sido establecidos a la época de la autorización de la resolución cuya renovación se solicita. Así, y a vía de ejemplo, no podría condicionarse por parte de la autoridad administrativa, la respectiva renovación, a la obligación de compensar los días festivos laborados, si tal exigencia no se contemplaba expresamente en la resolución primitiva.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste al Director del Trabajo para exigir el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad que sean compatibles con el sistema cuya renovación se solicita.

Finalmente es del caso precisar que nada obsta a que en el evento de existir un cambio de las condiciones que se tuvo en vista para solicitar la dictación de la resolución original, los empleadores afectados soliciten una nueva autorización de un sistema excepcional invocando los antecedentes que así lo ameriten y dando cumplimiento a los requisitos legales y administrativos exigidos para tal efecto, como por ejemplo la compensación de los días festivos.

- 4) En lo que respecta a la cuarta interrogante planteada es preciso reiterar lo expresado en el punto 2) del presente informe, en orden a que la renovación de una resolución de autorización de un

sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos sólo puede operar en la medida que se dé cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos previstos en el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo.

De este modo, ante el incumplimiento de alguna de dichas exigencias, este Servicio se encontrará impedido de autorizar la renovación de la resolución primitiva, circunstancia que, a la vez, permite concluir que los trabajadores involucrados quedarán afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo.

- 5) Finalmente, en lo que se refiere a esta última consulta, esto es, la mantención de la resolución más allá del plazo de vigencia de la misma y sin que haya operado su renovación, ya sea, por el período máximo de cuatro años o por uno inferior que las partes acuerden y soliciten, configuraría una contravención a las normas previstas en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, e importaría una infracción a las normas que regulan la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en forma expresa, debiendo en consecuencia entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina establecida en el punto 1° del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04.

- 2) Conforme a lo resuelto en el punto 4) del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04 para que proceda la renovación de una resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es necesaria la concurrencia de la totalidad de los requisitos previstos en el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, uno de los cuales es el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, el cual sólo deberá recaer sobre el sistema excepcional ya autorizado, esto es, respecto de aquél cuya renovación se solicita.

- 3) La expresión "podrá renovarla" utilizada por el legislador en el precepto del inciso final del artículo 38, implica la prolongación o mantención de la resolución original. Ello significa que la solicitud de renovación debe contemplar idénticas condiciones a las allí establecidas, salvo modificaciones legales, sin que resulte factible adicionar o alterar cuestiones o aspectos contenidos en aquélla.

- 3.1) No resulta jurídicamente procedente que la autoridad administrativa exija, como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución primitiva, ajustarse a criterios administrativos actualmente aplicables, pero que no habían sido establecidos a la época de la autorización de la resolución cuya renovación se solicita. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste al Director del Trabajo para exigir el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema cuya renovación se solicita.

- 3.2) Nada obsta a que en el evento de existir un cambio de las condiciones que se tuvo en vista para solicitar la dictación de la resolución original, los empleadores afectados soliciten una nueva autorización de un sistema excepcional in-

- vocando los antecedentes pertinentes y dando cumplimiento a los requisitos legales y administrativos actualmente exigibles.
- 4) La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo.
- 5) La mantención de la resolución más allá del plazo de vigencia de la misma y sin que haya operado su renovación, ya sea, por el período máximo de cuatro años o por uno inferior que las partes acuerden y soliciten, configuraría una contravención a las normas previstas en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, e importaría una infracción a las normas que regulan la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

RESOLUCION, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- RESOLUCIÓN

687 (exenta), de 15.07.05.

Deroga resoluciones que indica y mantiene vigente, de uso obligatorio, sistema de registro de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones, establecido mediante Resolución exenta N° 851, de 8.08.1995, de este Servicio, para actividad que se señala.

Vistos: Lo dispuesto en el artículo 5° letras a), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; el inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo y la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- 1) Que, por Resolución exenta N° 753, de 8.08.94, de esta Dirección, se estableció un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular.
- 2) Que, por Resolución exenta N° 851, de 30.08.95, de esta Dirección, se fijaron los requisitos y regularon los procedimientos para establecer un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las re-

muneraciones correspondientes al servicio prestado, opcional al de la Resolución N° 753, citada, aplicable a los trabajadores mencionados en el número anterior.

- 3) Que, por Resolución exenta N° 271, de 21.08.98, de esta Dirección, se estableció un sistema opcional de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular definidos en dicha resolución;
- 4) Que, la experiencia acumulada durante los años de aplicación de las resoluciones citadas, derivada de la actividad interpretativa y fiscalizadora de esta Dirección y de la forma cómo los operadores han utilizado los sistemas que aquellas contemplan, ha dejado en evidencia que el sistema de carácter manual referido en el considerando 1), no ha respondido a los objetivos de control efectivo

del cumplimiento de la legislación laboral en las materias mencionadas, por lo que se hace necesario introducir modificaciones tendientes a corregir estas deficiencias y asegurar la uniformidad que establece la ley;

- 5) Que, el sistema autorizado mediante Resolución exenta N° 851, de fecha 30.08.1995, de esta Dirección del Trabajo, ha demostrado una mayor eficacia en su funcionamiento a través del tiempo, insertándose en una línea de avance tecnológico, a la vez que, ha facilitado la actividad fiscalizadora de este Servicio.
- 6) Que, el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone que el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, debe ser uniforme para una misma actividad, facultándose a la Dirección del Trabajo, para, de oficio o a petición de parte, regular sobre esta materia.

Resuelvo:

1. Derógase, a contar del 1 de septiembre de 2005, las Resoluciones exentas N°s. 271, de 21.08.98, y 753, de 8 de agosto de 1994, ambas de esta Dirección.
2. Manténgase, como único sistema autorizado de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, el que se estableció mediante Resolución exenta N° 851, de 30 de agosto de 1995, de esta Dirección del Trabajo, de uso obligatorio para todas las empresas que prestan los referidos servicios.

Anótese, comuníquese y publíquese.-
Marcelo Albornoz Serrano, Director del Trabajo.

2.- ORDEN DE SERVICIO

6, 18.07.05.

Depto. de Inspección

Establece procedimiento para la renovación de resoluciones de sistemas excepcionales de la distribución de jornada de trabajo y descansos.

I. Generalidades

El artículo 38, incisos penúltimo y final del Código del Trabajo, faculta al Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, en aquellas empresas exceptua-

das del descanso dominical, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años, pudiendo las partes –empleador y trabajadores– de común acuerdo, solicitar la autorización de

un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos por un período inferior. No obstante, el Director del Trabajo *podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen*. Trátese de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.

En virtud de lo anterior, se ha fijado el siguiente procedimiento administrativo para la *renovación* de las resoluciones tanto de faenas que se ubican fuera del radio urbano como de aquellas que se ubican dentro del radio urbano.

II. Procedimiento especial para resolver solicitudes de renovación de jornadas excepcionales

1. Competencia para resolver

Las solicitudes renovación de jornadas excepcionales serán resueltas por el *Director(a) Regional* de la región en que se ubica la faena.^(*)

En aquellos casos en que el sistema de jornada excepcional que se renueva, hubiere sido autorizado en base a criterios administrativos distintos a los actualmente vigentes y que se encuentran contenidos en el formulario "*F35: Formulario único de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos. Declaración jurada*", los antecedentes deberán ser remitidos a la UCyMAT, con la finalidad de ser resueltos por el *Nivel Central*. En los casos anteriores estarían aquellas resoluciones dicta-

das antes del mes de noviembre de 1997.

2. Criterios para resolver las resoluciones

- La solicitud deberá ser efectuada por la empresa mediante el "*Formulario N° 35-R: Solicitud de Renovación de Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descansos. Declaración Jurada*".
- La jornada que se renovará, deberá cumplir con los criterios establecidos en el "Formulario N° 35-R: Solicitud de Renovación de Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descansos. Declaración Jurada", esto es: a) contar con el acuerdo de los trabajadores, y b) acreditar que se cumple con las normas de higiene y seguridad en las faenas.
- El acuerdo de las partes será respecto de la jornada por la cual se solicita renovación.
- Las autorizaciones de renovación de jornadas excepcionales, *sólo se otorgarán cuando se cuente con el acuerdo de los trabajadores involucrados*, sea que ésta se recabe a través de la organización sindical cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados:

I. Existencia de organización sindical:

- a) *Trabajadores sindicalizados: la solicitud de renovación de jornadas excepcionales deberá*

(*) Mediante Resolución exenta N° 1.134, del 30 de octubre del 2001, de esta Dirección, se delegó en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de autorizar o rechazar jornadas excepcionales.

ser acompañada de documento que acredite el acuerdo de la o las organizaciones sindicales existentes y que tengan trabajadores involucrados en el sistema excepcional respecto del cual se solicita la respectiva renovación.

- b) *Trabajadores no sindicalizados*: cuando existan organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada por documento que acredite el acuerdo de los trabajadores no sindicalizados en un porcentaje de, a lo menos, el 50% más 1 (uno) de los mismos (mayoría de los trabajadores).

II. *Inexistencia de organización sindical:*

Cuando no existieren organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de documento que acredite el acuerdo del 50% más 1 (uno) de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional (mayoría de los trabajadores).

- Para acreditar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, el empleador deberá presentar un documento en el cual se certifique que:
 - a) En la faena se cuenta con un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y que contiene como mínimo: a) identifica-

ción y evaluación de los riesgos inherentes al trabajo que se ejecuta en las faenas; b) medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, vigilancia médica, evaluaciones ambientales, entre otras); c) medidas administrativas (inventarios de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro; d) cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planteadas, reuniones, etc.), y; e) indicadores de control y responsables.

- b) A los trabajadores se les informa sobre los riesgos laborales a los que está expuesto, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto.
 - c) Existe Reglamento Interno y éste está acorde a los riesgos existentes en la faena.
 - d) Existe Departamento de Prevención de Riesgos y éste cumple las funciones mínimas legales.
 - e) Se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el Reglamento N° 594, de fecha 15 de septiembre de 1999, y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.
- El solicitante deberá adjuntar copia de la resolución por la cual se solicita renovación.

- El solicitante deberá acreditar el pago de los derechos.

En el evento que la empresa no presente todos los antecedentes requeridos, se le informará por escrito, mediante oficio del Director(a) Regional, que debe completar sus antecedentes y en caso contrario la *jornada será dejada sin efecto*.

En caso que la empresa presente todos los antecedentes, el Director(a) Regional del Trabajo correspondiente, dictará una resolución de renovación, cuyo contenido se indica en el formulario N° 36-R: Resolución de Renovación de Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descansos".

Una vez dictada la resolución, se deberán remitir los antecedentes (copia de la resolución y el formulario solicitud de renovación de jornada) a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCyMAT), dependiente del Departamento de Inspección.

Todo el trámite en la Dirección Regional no podrá superar los 10 días hábiles.

En todos aquellos casos en que exista duda respecto de la renovación de resoluciones o que exista algún conflicto con la jornada que se renovará, la respuesta al empleador deberá ser coordinada con la UCyMAT.

Si durante un procedimiento de fiscalización se constata que la empresa ha solicitado renovación de un sistema excepcional dentro de plazo (antes del vencimiento de la resolución original) y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, *se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.*

III. Vigencia de las resoluciones de renovación

La vigencia de la resolución de renovación será por el plazo de 4 (cuatro) años, no obstante se podrá solicitar y renovar por un período inferior, con acuerdo de las partes.

Del mismo modo, se podrá solicitar la renovación de la resolución con una anticipación de hasta 7 (siete) meses a la fecha de vencimiento de la misma. En este caso, la vigencia de la renovación será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación, con acuerdo de las partes.

En las resoluciones de renovación se deberá señalar expresamente la fecha en que caduca la autorización de renovación.

Marcelo Albornoz Serrano, Director del Trabajo.



F35 - R

| | | | |
|--------|------------|-----|------------------|
| Región | Inspección | Año | N° Fiscalización |
| | | | |

Formulario 35-R: FORMULARIO SOLICITUD DE RENOVACIÓN DE SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.- DECLARACION JURADA

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA, relativa a que los datos contenidos en ella son todos VERDADEROS. En el evento en que ello no sea así y no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la jornada solicitada o a las condiciones de higiene y seguridad en la faena, caducará la resolución de autorización de jornada de trabajo que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA. EN CASO CONTRARIO LA SOLICITUD SERÁ DECLARADA INADMISIBLE.

I. DATOS DEL SOLICITANTE

| | | | |
|------------------------------------|---|------------------------------------|--------|
| RUT | Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres) | | |
| RUT Repte. legal | Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres) | Profesión | |
| Domicilio Calle: | | | Número |
| Región | Comuna | Localidad (si corresponde) | |
| Código Actividad Económica | Teléfono | Correo electrónico | |
| Organismo Administrador LEY 16.744 | % Cotización Adicional | Tasa Accidentabilidad año anterior | |

II. DATOS DE LA RESOLUCIÓN POR LA QUE SE SOLICITA RENOVACION

N° de Resolución y fecha:

III. FECHA DE VIGENCIA DE LA JORNADA QUE SE RENOVARÁ

Fecha inicio: Fecha de término:

Nota: La vigencia de la resolución de renovación será por el plazo de 4 (cuatro) años, no obstante se podrá solicitar y renovar por un período inferior, con acuerdo de las partes.

Del mismo modo, se podrá solicitar la renovación de la resolución con una anticipación de hasta 7 (siete) meses a la fecha de vencimiento de la misma. En este caso, la vigencia de la renovación será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación, con acuerdo de las partes.

IV. DATOS DE LA OBRA O FAENA POR LA QUE SE SOLICITA RENOVACIÓN DE JORNADA

Identificación de la Obra o Centro de Trabajo en Que. se implementará la Jornada (Nombre proyecto, N° Contrato, etc.)

| | | | |
|--------|--------|----------------------------|--|
| Región | Comuna | Localidad (si corresponde) | Distancia centro urbano más cercano en KM (cuando corresponda) |
| | | | |

| Cantidad de Trabajadores. Totales | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------|---------------------------------|
| De la Empresa | | De la Obra o faena | Afectos a la Jornada Solicitada |
| H | M | | |
| | | | |

Región de residencia habitual de los trabajadores afectos al sistema (Indicar cantidades, cuando corresponda)

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|------|
| I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | R.M. |
| | | | | | | | | | | | | |

Señale los puestos de trabajo de los trabajadores afectos a la jornada y describa las funciones que realizan.

| N° Trabajadores | Puesto de Trabajo | Descripción de Labores |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

V. ACUERDO DE LOS TRABAJADORES

| EXISTENCIA DE ORGANIZACIONES SINDICALES | | | | INEXISTENCIA DE ORGANIZACIONES SINDICALES | |
|---|----|--|----|--|----|
| Trabajadores sindicalizados | | Trabajadores no sindicalizados | | | |
| Se cuenta con el acuerdo de los sindicatos a los que pertenecen los trabajadores involucrados en el sistema excepcional | | Se cuenta con el acuerdo, a lo menos el 50% más 1 de los trabajadores no sindicalizados afectos al sistema excepcional (acompañar declaración) | | Se cuenta con el acuerdo de, a lo menos, el 50% más 1 de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional (acompañar declaración) | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO |

VI. DESCRIPCION DEL SISTEMA ESPECIAL POR LA CUAL SE SOLICITA RENOVACION

DESCRIPCION DEL CICLO SOLICITADO.

| 1 HORARIO | 2 HORA INICIO | 3 HORA TERMINO | 4 HRS. COLACION | 5 Colación es imputable a la jornada | | HRS. DIARIAS ORDINARIAS | 6 N° DIAS DE TRABAJO | 7 N° DIA DE DESCANSO | TOTAL DIAS DEL CICLO 6 + 7 | N° TRABAJ. AFECTOS | LABORES |
|-----------|---------------|----------------|-----------------|--------------------------------------|----|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|--------------------|---------|
| | | | | SI | NO | | | | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | |

Forma de alternancia:

Los trabajadores indicados cambian de Turno en el orden siguiente: ___/___/___/___.

| Turno | DIAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1 HORA INICIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORA SALIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 HORA INICIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORA SALIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 HORA INICIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORA SALIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 HORA INICIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORA SALIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VII. ANTECEDENTES DE CONTRATANTES CIVILES

ANTECEDENTES DEL MANDANTE DIRECTO (en caso de solicitantes contratistas y subcontratistas, deben hacer referencia a la empresa con la que celebraron un contrato civil por el cual se les encargó la ejecución de las obras).

| | |
|-----|---|
| RUT | Razón Social/Nombre (ap. Paterno, ap. Materno, nombres) |
|-----|---|

ANTECEDENTES DEL MANDANTE SUPERIOR dueño de la obra (en caso de solicitantes subcontratistas que celebraron contrato civil de ejecución de obras con un mandante directo que es a su vez contratista de otro mandante superior).

| | |
|-----|-------------------------------------|
| RUT | (ap. Paterno, ap. Materno, nombres) |
|-----|-------------------------------------|

VIII. INDIVIDUALIZACION DEL ENCARGADO DEL TRAMITE ANTE LA INSPECCION.

| | | |
|--------|----------|--------|
| Nombre | Teléfono | e-mail |
|--------|----------|--------|

Para constancia firma y ratifica,

Nombre y firma Empleador o Representante Legal
R.U.T.

IX. DOCUMENTACIÓN QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR.

| | SI | NO |
|---|----|----|
| 1. Comprobante de pago de los derechos de la solicitud | | |
| 2. Formulario de solicitud de renovación de jornada | | |
| 3. Copia de la resolución de autorización por la que solicita renovación | | |
| 4. Documento que acredite el acuerdo de los trabajadores | | |
| 5. Certificación de cumplimiento de normas de higiene y seguridad. Programa de prevención de riesgos laborales de la faena, programa del Depto. Prevención y Comité Paritario | | |



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Vistos:

1) La facultad que me confieren los incisos sexto y final del artículo 38 del Código del Trabajo;

2) La Resolución exenta N° 1.134, del 30 de octubre del 2001, de esta Dirección, por la cual se delegó dicha facultad en los Directores Regionales del Trabajo, en las condiciones que allí se indican;

3) La Orden de Servicio N° 4 del 12 de junio del 2001, que Sistematiza y Actualiza Regulación de Procedimientos de Fiscalización y sus efectos jurídicos;

4) La Circular N° 88 del 5 de julio del 2001, que regula el desarrollo de los procedimientos de fiscalización, entre los que se cuenta el aplicable a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos conforme los citados incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo;

5) La Orden de Servicio N° ____ de ____ de ____ del año 2005, que establece procedimientos para la renovación de autorizaciones de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Considerando:

1) Que, mediante Resolución N° _____ de fecha _____, se autorizó a la empresa _____, RUT _____, representada legalmente por _____, RUT _____, ambos con domicilio para estos efectos en _____, comuna de _____, _____ Región _____, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de su personal que presta servicios en calidad de _____ (*indicar puestos de trabajo involucrados*), en

RESOLUCION N° _____ /

la faena _____ (*indicar lugar en que prestan los servicios y mandante en caso que corresponda*) ubicada en la comuna _____, _____ Región.

2) Que, mediante solicitud de fecha _____ se solicitó la renovación de la resolución indicada en el considerando anterior.

3) Que, el sistema excepcional cuya autorización de renovación se solicita, consiste en un ciclo de trabajo que se compone de _____ días continuos de labores, seguidos de _____ días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de _____ horas y un tiempo destinado a colación de _____ (*imputable/no imputable*) a dicha jornada, distribuidas de _____ (*indicar horario*). Siendo el promedio de horas semanales del ciclo de _____ horas.

4) Que, de las circunstancias expuestas en la "Solicitud de Renovación-Declaración Jurada", la que forma parte integrante de la presente Resolución para todos los efectos legales, aparece la concurrencia de todos los requisitos para considerar admisible la solicitud de renovación y que se encuentran contenidos en el respectivo Formulario "Solicitud Renovación-Declaración Jurada".

5) Que, el sistema propuesto, de conformidad a los antecedentes aportados por el empleador, cuenta con el debido acuerdo de los trabajadores.

6) Que, de acuerdo a los mismos antecedentes y a lo declarado por el solicitante, las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema descrito anteriormente, sin perjuicio de la obligación permanente del empleador de resguardar eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Resuelvo:

1) RENUEVESE LA AUTORIZACION N° _____ de fecha _____ a la empresa _____, para establecer el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos descrito en el considerando N° 3 de esta resolución, respecto de su personal que presta servicios en calidad de _____ (*indicar puestos de trabajo involucrados*), en la faena _____ (*indicar lugar en que prestan los servicios y mandante en caso que corresponda*) ubicada en la comuna _____, _____ Región.

2) La presente Resolución Renovación de Autorización se dicta *bajo apercibimiento de dejar sin efecto* la misma en el evento que, mediante fiscalización, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean efectivas o las mismas sufran alteraciones, y con ello se incumplan los criterios y requisitos

que permitieron otorgar tal autorización o renovación.

3) El incumplimiento de las obligaciones derivadas del sistema renovado se considerará infracción al artículo 38 del Código del Trabajo y será sancionada con multa administrativa o se aplicará la medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita.

4) Esta autorización de renovación se otorga por el plazo de _____ años/meses, contados desde la fecha de la presente resolución, esto es hasta el _____, pudiendo el solicitante requerir su renovación en el evento que los requisitos y circunstancias que justificaron su otorgamiento se mantengan, la que deberá solicitarse con la debida anticipación a la fecha de término de la respectiva autorización.

(firma Director Regional)

3.- CIRCULARES

100 (extracto), 24.06.05.

Depto. de Inspección

Instrucciones para el control interno de las resoluciones de multas y el cumplimiento estricto de los eventos en el sistema SF2000.

106 (extracto), 1º.07.05.

Depto. de Inspección y Depto. Jurídico

Imparte instrucciones sobre actuación de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, respecto del descuento de saldo de crédito social otorgado al trabajador, por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en la ratificación de finiquitos o en las actuaciones de conciliación.

111 (extracto), 11.07.05.

Depto. de Inspección

Modifica procedimiento especial de fiscalización de la Informalidad Laboral. Incorpora otro especial referido al no pago de remuneraciones y dispone fiscalización de oficio en materia de higiene y seguridad en algunos procedimientos generales de fiscalización. Todo a partir de las fechas que en cada caso se señalan.

112 (extracto), 12.07.05.

Depto. de Inspección

Remite anexos N° 6: Normas y criterios para la aplicación de sanciones en la fiscalización, y 10: Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multa administrativa actualizados en reemplazo de los contenidos en Circular N° 88, de 5.07.01, del Depto. de Inspección.

113 (extracto), 12.07.05.

Depto. de Inspección

Imparte instrucciones sobre fiscalización especial a contratistas y subcontratistas de mandantes calificados y fiscalización para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.216, 4.07.05.

Subsidios maternales. Comunica monto diario mínimo de los subsidios a partir del 1° de julio de 2005.

En el Diario Oficial del 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, en cuyo artículo único inciso tercero, se fijó en \$ 82.889 a contar del 1° de julio de 2005, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2005, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral, entre los cuales se encuentran los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, es de \$ 1.381,84.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los benefi-

cios que se otorguen a contar de la fecha indicada como aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, monto mínimo diferentes para los días de subsidios devengados hasta el 30 de junio de 2005, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Sí, tratándose de licencias médicas iniciadas antes del 1° de julio de 2005 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.300,83 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia médica hasta el 30 de junio pasado y de \$ 1.381,48 por los días posteriores a esa fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.381,48 a contar del 1° de julio de 2005, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.300,83), pero inferior al nuevo mínimo de \$ 1.381,48.

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

2.217, 4.07.05.

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.039 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2005.

En el Diario Oficial del día 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de julio del año 2005.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella contienen esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos del ingreso mínimo

El artículo 1° de la Ley N° 20.039 fijó a contar del 1° de julio de 2005, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican:

- a) En \$ 127.500 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.
- b) En \$ 95.927 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
- c) En \$ 82.889 el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

El monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado y es el monto mínimo que también deben percibir los trabajadores que tengan 18 años de edad.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan amplificaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. Remuneración de los trabajadores de casas particulares

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone de las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de julio de 2005, la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores asciende a \$ 95.625, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presen servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcional-

mente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 95.625.

3. Monto máximo de la asignación por muerte

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6° del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneraciones, por disposición del artículo 1° de la Ley N° 20.039 es de \$ 82.889 a contar del 1° de julio de 2005, el tope máximo de este beneficio, equivalentes a 3 ingresos mínimos, es de \$ 248.667 a contar de la fecha indicada.

4. Monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que

el monto diario de los subsidios ni puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado. Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a contar del 1° de julio de 2005, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 1.381,48.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de julio de 2005, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.381,48.

El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

2.218, 4.07.05.

Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2005.

En el Diario Oficial del 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$ 82.889, a contar del 1° de julio de 2005, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están ex-

presados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir 1° de julio de 2005, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral es de \$ 1.381,48.

Considerando que por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, a contar del 1° de julio de 2005, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.381,48.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorgan a contar de la fecha indicada como a aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidios devengados hasta el 30 de junio de 2005, de los devengados a partir

del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales iniciados antes del 1° de julio de 2005 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.300,83 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de \$ 1.381,48 por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.381,48 a contar del 1° de julio de 2005, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.300,83), pero inferior al nuevo mínimo (1.381,48).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

2.220, 13.07.05.

C.C.A.F. imparte instrucciones sobre afiliación de pensionados de la Ley N° 19.992.

Esta Superintendencia, en uso de su facultad de interpretación de las leyes de seguridad social, que le confiere el artículo 38 letra f) de su Ley Orgánica N° 16.395, ha estimado conveniente interpretar, para el solo efecto de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 19.539, el alcance del concepto "pensionados de cualquier régimen previsional", resolviendo que *sólo para los efectos de la incorporación de los pensionados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.)*, a que se refiere el citado artículo 16, los pensionados de la Ley N° 19.992, se entienden incluidos en el aludido concepto.

Las afiliaciones a C.C.A.F. que se hubieren efectuado con anterioridad a la fecha de la presente circular, serán válidas para todos los efectos legales.

Se deja claramente establecido, que la interpretación contenida en la presente circular es restrictiva para el solo efecto de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 19.539, por lo que, en ningún caso podrá hacerse extensiva a otros beneficios que no sean los expresamente contemplados en dicho precepto legal.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

FIS-101, 02.05.

Improcedencia de admitir la cotización en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, en calidad de independientes, por la vía interpretativa en aquellos Convenios de Seguridad Social que no lo contempla expresamente.

En la mayoría de los Convenios sobre Seguridad Social suscritos entre Chile y otros Estados, existe una disposición legal contenida en el Capítulo relativo a Beneficios que dispone que: *Los trabajadores que se encuentren afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones en Chile, podrán enterar voluntariamente en dicho Sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en el otro estado, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de este último país relativa a la obligación de cotizar. Los trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de la obligación de enterar las cotizaciones destinada al financiamiento de las prestaciones de salud en Chile.*

Ante las continuas consultas efectuadas a esta Superintendencia como Organismo Enlace, respecto de la posibilidad que le asiste a un trabajador afiliado al Sistema de capitalización individual, ante el evento de trasladar su residencia a otro país, pueda continuar cotizando en Chile, bajo la calidad de trabajador voluntario, la respuesta de esta Superintendencia ha sido que si el país de la nueva residencia corresponde a un Estado en el cual se tiene un convenio vigente, se faculta a

dicho trabajador para enterar sus cotizaciones en este Sistema, en los términos que contempla el referido Convenio Internacional y, no existiendo convenio vigente, los trabajadores chilenos residentes en el extranjero, no pueden enterar cotizaciones en una A.F.P., pues en materia de Seguridad Social rige el principio de la territorialidad, y en consecuencia, se aplica la ley del país en que se prestan los servicios, quedando afecto el interesado a la legislación laboral y previsional donde reside.

No obstante existen tres Convenios Internacionales en los cuales se omitió la referida disposición, a saber, Alemania, Brasil y Suiza, por lo que se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la posibilidad de hacer extensiva dicha norma legal a los convenios que hoy no la tienen incorporada.

Para llevar a cabo lo anterior, se propone utilizar la vía administrativa interna chilena, obviando recurrir al complejo y extenso procedimiento de una tramitación legislativa complementaria al actual Convenio, y a modo de ejemplo, se remite un dictamen de la Superintendencia de Seguridad Social en el que se resolvió mediante una interpretación extensiva, la procedencia de asimilar la calidad de pensionado en el otro Estado Contratante a la

del imponente activo en los regímenes en que se exija tener esta calidad al configurar los respectivos requisitos.

Sobre la materia objeto de pronunciamiento, cabe señalar en primer término que la disposición legal incorporada en la mayoría de los Convenios, que permite al trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, continuar enterando cotizaciones previsionales voluntariamente en dicho Sistema durante el tiempo que residan en otro Estado, es una excepción al principio de la territorialidad y especialmente a la normativa establecida en este Sistema de Pensiones, toda vez que las normas que regulan la afiliación y cotización de los trabajadores independientes al Nuevo Sistema de Pensiones, contenidas en su artículo 89, no contemplan la figura del imponente voluntario, esto es, aquel que para mantener su continuidad previsional y sin necesidad de acreditar la realización de una actividad, puede enterar cotizaciones para asegurar su cobertura.

Este principio de la territorialidad de nuestro ordenamiento jurídico, es un principio universalmente aplicable al derecho de la Seguridad Social, considerando que éstas son normas de orden público.

En este orden de ideas, asimismo se debe hacer presente que la excepción al principio de la territorialidad sólo ha podido establecerse mediante convenios de seguridad social que así lo han determinado expresamente, y en aquellos convenios en que dicha

excepción no quedó consagrada, no es posible incorporarla por la vía de la interpretación administrativa.

Lo anterior, tiene su fundamento en que en el derecho chileno y conforme lo establece expresamente el número 1) del artículo 50 de la Constitución Política de la República, son atribuciones exclusivas del Congreso Nacional aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación. La aprobación de un tratado se someterá a los trámites de una ley.

Por otra parte, la norma constitucional establecida en el número 17° de su artículo 32 confiere al Presidente de la República la facultad privativa de conducir las relaciones políticas con las potencias extranjeras y organismos internacionales y llevar a cabo las negociaciones; concluir, firmar y ratificar los tratados que estime convenientes para los intereses del país, debiendo en todo caso antes de su ratificación obtener la aprobación del Congreso.

De lo relacionado se sigue que Superintendencia no tiene facultades para que por la vía administrativa haga extensiva una norma de excepción contenida en la mayoría de los Convenios de Seguridad Social, aplicable a los afiliados a este Sistema de Pensiones, a los Convenios suscritos con Alemania, Brasil y Suiza, debiendo necesariamente suscribirse un nuevo protocolo con cada uno de los Estados para incorporar la disposición de excepción.

FIS-133, 02.05.***Entero de cotizaciones respecto de trabajadores que han hecho uso de licencia médica en el mes.***

Una persona ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la forma de enterar las cotizaciones correspondientes a la remuneración de un trabajador que excede al límite de 60 U.F., quien laboró durante 25 días del mes de octubre de 2004, e hizo uso de licencia médica por los días restantes. Hace presente que, en su calidad de encargada de personal de la empresa, efectuó idéntica consulta a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Consultora Laboral de LexisNexis, obteniendo respuestas coincidentes de ambas entidades que difieren, no obstante, de lo informado por este Organismo al trabajador interesado.

Al respecto, cabe precisar primeramente que, según los antecedentes tenidos a la vista, el trabajador consultó a esta Superintendencia acerca de la corrección del procedimiento utilizado por su empleador para efectuar el pago de las cotizaciones por los 25 días que trabajó en el mes de octubre de 2004, en función del límite de 60 U.F., sin considerar que durante seis días de dicho mes hizo uso de licencia médica.

Seguidamente, es necesario señalar que la información que fuera proporcionada al recurrente por esta Superintendencia se encuentra correcta, pues analiza la obligación de la entidad pagadora de subsidios por incapacidad laboral, de retener de éstos las respectivas cotizaciones del trabajador y de enterarlas en la institución de previsión que corresponda, considerando siempre el límite máximo imponible de 60 U.F. Todo ello en conformidad a las normas legales que en dicho informe se citan.

Por su parte, los documentos a que alude la recurrente, emanados de la Superinten-

dencia de Seguridad Social o sustentados en jurisprudencia de ese organismo, abordan la forma de enterar cotizaciones respecto de imponentes del antiguo sistema previsional que detentan más de un empleador y cuyos servicios perciben remuneraciones que deben ser sumadas para aplicar la proporcionalidad en el pago de las respectivas cotizaciones en la forma que en ellos se expresa.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 16 de D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene su Reglamento, la remuneración utilizada como base para determinar las cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores dependientes afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, tendrá un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Según el criterio sostenido uniformemente por ese Organismo de Control, el límite máximo de imponibilidad de 60 U.F., es el límite a la remuneración mensual y no es susceptible a aplicarlo en forma proporcional al número de días por el cual se cotice, en el evento que la remuneración pagada se haya devengado por una fracción del mes.

En consecuencia, el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador ha debido efectuarse por el empleador recurrente conforme a la base de cálculo da por la remuneración pagada en el mes de octubre de 2004, la que de acuerdo a lo manifestado por el propio interesado se encuentra topada para estos efectos en el límite de 60 U.F., debiendo concluirse, por tanto, que si la entidad pa-

gadora de subsidios también enteró cotizaciones por su afiliado, éstas constituirán un pago en exceso.

Finalmente, es necesario señalar que el criterio sostenido por esta Superintendencia en materia de impondibilidad de las remunera-

ciones de los trabajadores efectos al Nuevo Sistema de Pensiones se sustenta en lo dispuesto en el citado artículo 16 del D.L. N° 3.500, lo que debe entenderse sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social para interpretar la normativa del sistema previsional que ella fiscaliza.

FIS-136, 02.05.

Cómputo de la rebaja de edad para los efectos de obtener pensión anticipada, en virtud del desempeño de trabajos calificados como pesados.

Se ha consultado a este Organismo acerca de la forma de computar los períodos en que se han enterados los aportes y cotizaciones a que se refiere el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, para los efectos de obtener una pensión anticipada de vejez por el desempeño de trabajos calificados como pesados.

Señala el recurrente que en el año 1997 la Comisión Ergonómica Nacional calificó los puestos de trabajo de Perforador, Enganchador, Motorista y Sondero como pesados, disponiendo un aporte del 1% de cargo del empleador y de un 1% del cargo del trabajador. A contar del año 2000, la citada Comisión fijó tanto el aporte como la cotización en un 2%, por lo que los trabajadores registran tres años de cotizaciones por un total de un 2% y cinco años por un total de un 4%.

En razón de lo anterior, consulta cómo computar la rebaja de edad para pensionarse por vejez a que dichas sobrecotizaciones darán lugar, específicamente en cuanto a si los tres años en que hay enteró de un 2% total se pierden o se computan en forma proporcional.

Al respecto, esta Superintendencia debe señalar que, conforme a lo establecido en el

artículo 68 bis del D.L. N° 3.500, los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado labores calificados como pesadas y no cumplan los requisitos señalados en el inciso primero del artículo 68, podrán obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, de dos años cada cinco que hubieren efectuado la cotización del dos por ciento a que se refiere el artículo 17 bis, con un máximo de diez años y siempre que al acogerse a pensión tengan un total de veinte años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los Sistemas Previsionales y de acuerdo a las normas del régimen que corresponda. Esta rebaja será de un año por cada cinco, con un máximo de cinco años, si la cotización a que se refiere el citado artículo 17 bis, hubiese sido rebajada a un uno por ciento. *Las fracciones de períodos de cinco años en que se hubieren efectuado las referidas cotizaciones darán derecho a rebajar la edad en forma proporcional al tiempo en que se hubieren realizado las respectivas cotizaciones.*

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se concluye que es la propia ley la que determina la forma de computar la rebaja de edad para pensionarse por vejez en caso que no se haya completado el mínimo de cinco años que se exige para estos efectos.

En el caso expuesto por el recurrente y puesto que sólo durante tres años se ha enterado el aporte y la cotización del 1%, de cargo de empleador y trabajador, respectivamente, según lo instruido en el punto ii) del número 2.2 del Capítulo II de la Circular N° 1.302, de este organismo, la

rebaja de edad por tal entero ascendería a 7 meses.

En tanto, el entero durante cinco años de la cotización y aporte de un 2% de cada uno, da lugar a una rebaja de dos años en la edad legal para pensionarse por vejez.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

746, 22.03.05.

La asignación temporal de un trabajador al exterior no hace perder su domicilio en Chile, debiendo tributar en segunda categoría que afecta a sus remuneraciones líquidas pagadas en el país, conforme lo dispuesto por los artículos 3º, 4º, 12º, 42º, N° 1 y 43º, N° 1 de la Ley de la Renta.

Fuentes: Artículos 3º y 41C, letra d) de Ley sobre Impuesto a la Renta. Código Tributario, artículo 8º, N° 8.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que su cliente es una empresa multinacional con subsidiarias en varios países, entre ellos Chile. Agrega, que frecuentemente trabajadores de la subsidiaria chilena son destinados a casa matriz o bien subsidiarias emplazadas en diversos países. Esos traspasos o asignaciones tienen por objeto desarrollar proyectos conjuntos; capacitar a los trabajadores mediante el desarrollo de funciones en diversas áreas del negocio; Desarrollar nuevos productos y servicios; y generar redes de contacto e información, todo lo cual resulta esencial para el negocio de la empresa.

Expresa, que las asignaciones pueden ser de meses o incluso de años. En cualquier caso, los trabajadores no tienen intención de permanecer indefinidamente en el exterior, sino sólo en cuanto la asignación lo requiera. Sus familias mantienen su residencia en Chile.

Los contratos de trabajo entre la firma empleadora local y los trabajadores desti-

nados en el extranjero siguen vigentes. La firma chilena mantiene a dichos trabajadores en su libro de remuneraciones. Sus remuneraciones por funciones en el exterior son pagadas y soportadas íntegramente por la firma chilena, la que además retiene el impuesto de Segunda Categoría aplicable, declara y entera en arcas fiscales dicho tributo y finalmente, cumple con las obligaciones de retención, declaración y pago relativos a la seguridad social en Chile.

Señala por otro lado, que los trabajadores destinados en el extranjero suscriben un contrato de trabajo con la filial receptora sólo para los efectos formales de obtener una visa de trabajo en el país receptor, agregando, que dado que los servicios se prestan en territorio extranjero, es normal que el Estado extranjero aplique impuesto sobre las remuneraciones obtenidas por dichos servicios, en virtud del criterio de la "fuente geográfica de las rentas". Para no perjudicar al trabajador, y garantizarle la percepción de idéntico sueldo líquido, ambas partes acuerdan que cualquier impuesto aplicable en el exterior será de cargo de la firma empleadora.

El Estado extranjero en cuyo territorio se prestan los servicios, no es de aquellos con los que Chile mantenga un Tratado de Doble Tributación vigente.

A continuación expone los fundamentos de derecho de su petición, solicitando en virtud de éstos que se ratifique que la asignación temporal de un trabajador a una subsidiaria en el extranjero, acompañada del mantenimiento de este trabajador en la nómina de la empresa local, permite sostener que éste se encuentre domiciliado en Chile para efectos impositivos, por lo que debe pagar impuesto a la renta en Chile sobre sus rentas de fuente mundial, y además que para los efectos de determinar la cuantía de las rentas de fuente externa, para efectos del impuesto de segunda categoría del trabajador, deben excluirse previamente los impuestos pagados en el exterior y todas aquellas otras sumas que no se pueda disponer por razones legales del país fuente.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer término que la Ley de la Renta, en su artículo 3° establece el ámbito de aplicación de los impuestos que ella contempla, preceptuando dicha norma legal que, salvo disposición en contrario, toda persona domiciliada o residente en Chile, pagará impuestos sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la fuente de entradas esté situada dentro del país o fuera de él, y las personas no residentes en Chile estarán sujetas a impuesto sobre sus rentas cuya fuente esté dentro del país.

Por otra parte, el artículo 4° de este mismo texto legal, establece que la sola ausencia o falta de residencia en el país no es causal que determine la pérdida de domicilio en Chile, para los efectos de la Ley de la Renta. Dicha norma, se aplicará, asimismo, respecto de las personas que se ausenten del país, conservando el asiento principal de sus negocios en

Chile, ya sea individualmente o a través de sociedades de personas.

3. El Código Tributario en el N° 8 de su artículo 8° proporciona una definición de lo que debe entenderse por residente en el país, pero no así del concepto de domicilio, por lo que debe recurrirse a lo que dispone sobre la materia el artículo 59 del Código Civil, que lo define como la residencia, acompañada, real o presuntamente, del ánimo de permanecer en ella.
4. Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas y del análisis de los antecedentes que entrega el recurrente en su escrito, se puede concluir que los mencionados trabajadores mientras permanezcan en el extranjero no tendrán residencia en el país, y respecto al domicilio, se puede expresar, basado en que los citados trabajadores tienen un contrato de trabajo vigente en Chile, que sus familias mantienen su residencia en el país y, sobre todo, que la destinación al extranjero es temporal, según el acuerdo laboral celebrado entre las partes, es que conforme al artículo 63 del Código Civil no se puede presumir el ánimo de permanecer o adquirir domicilio en el extranjero, por el contrario, se puede concluir que tales personas mantienen su domicilio en el país, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley de la Renta.

En consecuencia, en respuesta a su primera consulta, puede informarse que a juicio de esta Dirección Nacional, en la situación planteada en su presentación los trabajadores a que alude no pierden su domicilio en el país, debiendo pagar impuesto a la renta en Chile sobre los ingresos percibidos por los servicios prestados en el exterior.

5. En cuanto a la segunda situación que se plantea, se señala que el artículo 12 de

la Ley de la Renta preceptúa que, cuando deban computarse rentas de fuente extranjera, se considerarán las rentas líquidas percibidas, excluyéndose aquellas de que no se pueda disponer en razón de caso fortuito o fuerza mayor o de disposiciones legales o reglamentarias del país de origen. La exclusión de tales rentas se mantendrá mientras subsistan las causales que hubieren impedido poder disponer de ellas y, entretanto, no empezará a correr plazo alguno de prescripción en contra del Fisco.

6. Ahora bien, basado en lo dispuesto en dicha norma legal, y lo expresado por este Servicio a través de varios pronun-

ciamientos, dentro de los cuales se incluye aquel que indica el recurrente en su escrito, cuando no resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 41 C, letra D, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y en consecuencia, el contribuyente no pueda recuperar en Chile como un crédito en contra de los impuestos que deba soportar en el país los impuestos pagados en el exterior, es plenamente aplicable lo dispuesto por el precepto legal antes mencionado, en cuanto a que para el cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta a las remuneraciones deben computarse las rentas líquidas, excluidos los impuestos pagados en el exterior.

956, 8.04.05.

Tratamiento tributario de indemnización por años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 178, del Código del Trabajo y artículo 17, N° 13, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Artículos 17, N° 13; 42, N° 1 y 43, N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 178 del Código del Trabajo. Circulares N°s. 37, de 1990 y 29, de 1991.

1. Por presentación indicada en el antecedente, y basado en lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en el número 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta y las disposiciones contenidas tanto en el Código Laboral, así como aquellas contempladas en el Estatuto Docente y en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, relativas a indemnizaciones por término de contrato, solicita un pronunciamiento sobre los siguientes aspectos:
 - a) ¿Se encuentran exentas de impuesto a la renta aquellas indemnizacio-

nes por término de la relación laboral que una Corporación Municipal, otorgue voluntaria e individualmente a trabajadores regidos por el Código del Trabajo, Estatuto Docente o Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y cuya naturaleza u origen no sea el que señala el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo –establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos? Dicho de otro modo: ¿pueden entenderse incluidas en el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo– para los efectos tributarios previstos en dicho inciso aquellas in-

demnizaciones de carácter voluntario que el empleador otorga a un trabajador regido por el Código Laboral, Estatuto Docente o Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cuando se produce el término de la relación laboral?

- b) En el caso de que las indemnizaciones pagadas voluntariamente por término de la relación laboral estén exentas de impuesto a la renta: ¿Hasta qué monto opera la exención (hasta 90 U.F. por remuneración mensual con un límite máximo de 330 días de remuneración) y cómo se hace la operación práctica para determinar el monto exento?
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el artículo 178 del Código del Trabajo, establece lo siguiente: "Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo".

Por su parte, el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta preceptúa lo siguiente: No constituye renta para efectos tributarios: "La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por

cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato".

En relación con lo dispuesto por las normas legales antes transcritas, este Servicio ha impartido las instrucciones pertinentes mediante las Circulares N°s. 29, del año 1991 y 10, del año 1999, ambos instructivos publicados en el sitio web que este organismo tiene habilitado en Internet, y cuya dirección es: www.sii.cl

3. Ahora bien, basado en lo dispuesto por las normas legales precitadas y lo instruido mediante las circulares mencionadas, a continuación se responden cada una de las consultas formuladas.
- a) Respecto de la primera de ellas, se señala que las indemnizaciones por años de servicios que la Corporación Municipal recurrente pague en forma voluntaria a sus trabajadores regidos por las normas que indica en su escrito, no quedan comprendidas dentro de aquellas a que se refiere el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo, ya que esta norma legal establece que las indemnizaciones que se sujetan al tratamiento tributario que ella dispone, son aquellas pagadas en virtud de una ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colecti-

vos, de lo que se concluye que atendido el texto expreso del precepto legal en referencia no es posible extender su contenido a indemnizaciones que él no contempla, como son aquellas a que alude el recurrente en su escrito.

En consecuencia, al no quedar comprendidas tales indemnizaciones en dicha norma legal, ellas se rigen por lo dispuesto por el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido por el inciso segundo del artículo 178 del Código del Trabajo, las que no constituirán renta para los efectos tributarios hasta un monto equivalente al promedio de las últimas 24 remuneraciones pagadas al trabajador, debidamente actualizadas en los términos previstos por dicha norma legal, multiplicado dicho monto por el número de años de servicio prestados al empleador. El exceso de indemnización por sobre el límite antes señalado, se afecta con el impuesto Unico de Segunda Cate-

goría contenido en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, y en su calidad de renta accesoria o complementaria al sueldo del trabajador, debe calcularse en la forma dispuesta por los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 46 de la ley precitada, cuyas instrucciones para su determinación este Servicio las impartió mediante las Circulares N°s. 37, de 1990 y 29, de 1991, ambos instructivos publicados en Internet.

- b) En relación con la segunda consulta planteada, se informa que ella se encuentra respondida de acuerdo a lo expresado en la letra a) precedente, esto es, que las indemnizaciones por años de servicios que se paguen voluntariamente no se afectan o no se gravan con impuesto hasta el monto señalado en dicho literal, no siendo aplicable en la especie el límite de 90 U.F. por remuneración mensual con un monto máximo de 330 días de remuneración a que se refiere en su presentación.

963, 11.04.05.

Tratamiento tributario de indemnización por años de servicio pagada a un ex trabajador cuya fuente es un Protocolo de Derechos Laborales, cuya naturaleza es la de un convenio colectivo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 178, del Código del Trabajo, en concordancia con lo establecido por el artículo 17, N° 13, de la Ley de la Renta.

Fuentes: Artículo 17, N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 126 y 178 del Código del Trabajo. Oficio N° 2.325, de 2004.

1. Por presentación indicada en el antecedente, y basado en las consideraciones

de hecho y de derecho que expone en su escrito, solicita se declare jurídicamente procedente la exención de impuesto contemplada en el artículo 178 del Código del Trabajo, respecto de la suma que le fue pagada por concepto de indemnización por años de servicio,

contemplada en su finiquito de trabajo de fecha 23 de diciembre de 2003, suscrito ante notario el día 31 de diciembre del mismo año, entre el recurrente y la empresa XXXXXXXX S.A.

Por las razones que expone solicita, además, que se declare que el descuento por concepto de impuesto único determinado sobre la cantidad pagada por concepto de indemnización por años de servicios ascendente a la suma de \$ 0.000.000 fue jurídicamente improcedente, y que por tanto, se ordene la devolución de dicho valor, a través del respectivo instrumento de pago a su nombre.

2. Sobre el particular, cabe expresar que dentro de los antecedentes aportados, existe una fotocopia de un finiquito de contrato de trabajo, celebrado con fecha 23 de diciembre de 2003, suscrito ante notario entre el ocurrente y la empresa XXXXXXXX S.A., adjudicataria de los derechos de explotación de las concesiones de servicios sanitarios de propiedad de la Empresa YYYYYYYYY S.A.

De acuerdo a lo que se establece en la cláusula primera del referido finiquito, el citado ex trabajador prestó servicios al ex empleador desde el 19 de octubre de 1978, hasta el 22 de diciembre de 2003, fecha esta última de la terminación de sus servicios por necesidades de la empresa, consistente en una racionalización y reestructuración de la empresa, originada por la adjudicación por parte de XXXXXXXX S.A. del derecho de explotación de las concesiones de servicios sanitarios de propiedad de YYYYYYYYY S.A. (artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo).

En cláusula segunda del referido documento, se detallan las sumas pagadas en virtud del finiquito y los descuentos practicados al trabajador, destacándose dentro de sus haberes el pago por con-

cepto de indemnización por años de servicio ascendente a la suma de \$ 00.000.000; y dentro de los descuentos el impuesto retenido por la indemnización por años de servicio por la suma de \$ 0.000.000.

En la parte final de esta misma cláusula se deja expresa constancia:

- a) Que el trabajador recibió de parte de YYYYYYYYY S.A. a título de anticipo de indemnización por años de servicio, con fecha 23 de diciembre de 2003 la suma de \$ 00.000.000, con motivo del proceso de transferencia de los derechos de explotación que experimentó la empresa el año 2003. Al efecto las partes suscribieron todos y cada uno de los documentos respectivos que ellas reconocen conocer y mantener en su poder.
 - b) Que con ocasión del proceso de licitación de los derechos de explotación de los servicios sanitarios de XXX, de propiedad de YYYYYYYYY S.A., ZZZZZZ S.A. fue la adjudicataria y en base a los contratos respectivos, oportunamente creó una S.A. distinta denominada XXXXXXXX S.A., quien en definitiva asumió los referidos derechos de explotación. Por lo tanto, los pagos que se realizan y las obligaciones que se dan por extinguidas en virtud de este finiquito comprenden todo el período durante el cual el ex trabajador prestó sus servicios a YYYYYYYYY S.A. y a XXXXXXXX S.A..
3. De acuerdo con los antecedentes que acompaña a su presentación, es conveniente señalar que con fecha 14 de octubre de 2003, se suscribió el Protocolo de Derechos Laborales Proceso de Transferencia de los Derechos de Explotación a Concesionarios Privados en YYYYYYYYY S.A., entre la Empresa YYYYYYYYY S.A., el Sistema de Empresas Públicas (SEP),

el Sindicato de Trabajadores de la empresa, el Sindicato de Profesionales de la misma, y, finalmente, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, en el que se da cuenta de los beneficios que se harán efectivos a los trabajadores de YYYYYYYYY S.A. por causa del Proceso de Transferencia de los Derechos de Explotación a Concesionarios Privados, que culmina con el traspaso a control privado.

El número 10 de dicho documento, establece que: "El presente Protocolo de Derechos Laborales tiene naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Complementario de los demás instrumentos Colectivos vigentes, actuales y futuros, constituyendo un Addendum de éstos. Se celebra conforme a las facultades que confieren a las partes los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo. Por aplicación del artículo 4º del mismo cuerpo legal obligará al Operador Privado, una vez perfeccionado el Proceso de Transferencia de los Derechos de Explotación en YYYYYYYYY S.A."

Por su parte, en lo que respecta al alcance de sus estipulaciones, el N° 1 de dicho protocolo, que lleva el título de "Beneficiarios" declara que: "Las estipulaciones que se consignan más adelante se harán aplicables a los trabajadores socios de los Sindicatos ya individualizados, contratados por YYYYYYYYY S.A. con anterioridad al 31 de diciembre del 2000 y con contrato indefinido vigente a la fecha de suscripción del presente Protocolo. La empresa extenderá, en su caso, los beneficios de este Protocolo de Derechos Laborales a los trabajadores no sindicalizados que cumplan el requisito de antigüedad aquí establecido".

En lo que se refiere a la antigüedad indemnizable, el Punto N° 3 del citado documento, establece que "esta antigüedad se establecerá a partir de la iniciación efectiva de los servicios de cada

trabajador para YYYYYYYYY S.A. y sus antecesoras legales, y hasta el 22 de diciembre de 2003, sin tope. Al efecto, se entiende que el 22 de diciembre se producirá el cambio de control. Si por alguna circunstancia se modifica esta fecha, el cómputo de la antigüedad indemnizable y la liquidación efectiva del beneficio se adaptarán a dicho cambio".

4. Respecto de la materia consultada procede indicar que el artículo 178 del Código del Trabajo preceptúa que: "Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario."

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo".

Por su parte, el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta establece que no constituye renta para efectos tributarios: "La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que

haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato".

5. En consecuencia, de acuerdo con las disposiciones legales señaladas, y considerando lo dispuesto en el número 10 del Protocolo de Derechos Laborales Proceso de Transferencia de los Derechos de Explotación a Concesionarios Privados en YYYYYYYYY S.A., en cuanto a que dicho documento tiene naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Complementario de los demás instrumentos colectivos vigentes, actuales y futuros, constituyendo un Addendum de éstos, cabe expresar que la indemnización por años de servicios a que se refiere su consulta, y basado en pronunciamientos emitidos sobre materia de similar naturaleza, en opinión de este Servicio tal indemnización queda comprendida en lo dispuesto en el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo, constituyendo por lo tanto un ingreso no constitutivo de renta para los efectos tributarios, lo que significa que no se grava con ningún impuesto de la Ley de la Renta.

Lo anterior atendido que conforme a los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo –descritos oportunamente en el Oficio N° 2.325, de 2004 por este Servicio– el referido Protocolo cumple también con la exigencia de "complementar" y "continuar", directa o remotamente, un contrato colectivo anterior, a saber, el celebrado entre los sindicatos de la empresa y YYYYYYYYY S.A. con fecha 1° de octubre de 2002.

6. Finalmente, respecto al procedimiento aplicable para solicitar la devolución del Impuesto Unico retenido en su finiquito por XXXXXXXX S.A., ascendente a \$ 0.000.000, se informa que dicha petición de devolución queda sometida a la modalidad administrativa establecida en el artículo 126 del Código Tributario, debiendo ser tramitada tal petición por la persona que sufrió el detrimento patrimonial por el hecho de haberse enterado al Fisco un impuesto indebido o en exceso, presentándola en la Dirección Regional de este Servicio bajo cuya jurisdicción tenga su domicilio la entidad pagadora de las rentas, la cual se acogerá en la medida que se cumplan los supuestos básicos que exige la norma legal precitada.

986, 13.04.05.

Contribuyentes que tienen derecho a invocar el beneficio tributario por ahorro previsional voluntario a que se refiere al artículo 42° bis de la Ley de la Renta.

Fuentes: Artículos 42°, N° 1, N° 2; 42° bis, y 50° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 31, de 2002. Oficio N° 6.524, de 2003.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que respondiendo a consultas formuladas por los contribuyen-

tes, el Servicio de Impuestos Internos ha sostenido que las personas que perciban rentas por concepto de sueldo empresarial, no tienen derecho a acogerse a la franquicia tributaria del Ahorro Previsional Voluntario (APV) que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta. (Oficio N° 6.524, de 19.12.2003).

Señala, que asimismo se ha extendido esta prohibición a ejecutivos y representantes legales que perciben remuneraciones imponibles de sociedades, donde dichas personas no tienen la calidad de socios, pero que están conformadas por otras sociedades donde dichos ejecutivos o representantes participan como socios, con porcentajes de muy distinta relevancia.

En esta misma línea de análisis, expresa, que sería importante conocer el criterio de este Servicio respecto de la utilización de los beneficios del APV por parte de ejecutivos que perciban remuneraciones imponibles de sociedades anónimas abiertas y/o cerradas, donde dichas personas tengan además la calidad de accionistas con distintas proporciones de propiedad en los volúmenes accionarios de dichas compañías.

Agrega más adelante, que tratándose de un beneficio que es de la mayor importancia en su función de motivar el ahorro adicional que permita mejorar los niveles de las pensiones de vejez, estima que es de conveniencia para los contribuyentes conocer un criterio de este Servicio, definido en sus alcances para incluir dentro de los beneficios tributarios del ahorro previsional a aquellos contribuyentes que tengan participación directa o indirecta en la propiedad de las sociedades de personas y/o sociedades anónimas de las cuales perciben remuneraciones imponibles, en aquellos casos en que sus participaciones correspondan a porcentajes de menor relevancia, todo a juicio de este Servicio.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio por las razones esgrimidas en el Oficio N° 6.524, de fecha 19.12.2003, y de conocimiento

del recurrente, ha expresado que los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones, respecto del sueldo empresarial que se les asigne o pague, no tienen derecho a invocar el beneficio tributario del ahorro previsional voluntario a que se refiere el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

3. En cuanto a lo que afirma en el segundo párrafo de su presentación transcrito en el N° 1 precedente, se señala que ello no es efectivo, ya que este Servicio no ha emitido ninguna instrucción o pronunciamiento específico en el sentido que indica.
4. Ahora bien, respondiendo la consulta formulada en el tercer párrafo de su presentación, se informa que en la medida que las personas a que alude en su escrito sean trabajadores dependientes o independientes de sociedades anónimas abiertas y/o cerradas, independientemente de la calidad de accionistas que éstas puedan tener respecto de tales sociedades, las referidas personas no tienen impedimento en invocar el beneficio tributario del ahorro previsional voluntario del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, por las remuneraciones imponibles que perciban de dichas sociedades y que se clasifiquen en el artículo 42 N°s. 1 ó 2 de la ley precitada, todo ello bajo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que regulan a dicha franquicia tributaria contenidos en el citado artículo 42 bis e inciso tercero del artículo 50 de la misma ley, y cuyas instrucciones respecto de su operatoria este Servicio la impartió mediante la Circular N° 31, del año 2002, la que se encuentra publicada en el sitio web que este organismo tiene habilitado en Internet, cuya dirección es www.sii.cl.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

10.700, 2.03.05.

No procede conceder el beneficio de sala cuna en forma voluntaria, mientras no se cumpla el mínimo de veinte trabajadoras, establecido por la ley.

Mediante Oficio N° 77, de 2005, se ha dirigido a esta Contraloría General el Fiscal Nacional Económico solicitando un pronunciamiento que determine la procedencia de otorgar, en forma voluntaria, el beneficio de sala cuna, en atención a que no existe en su servicio la obligación legal de concederlo, por cuanto en su dotación total no se cumple con el mínimo de veinte funcionarias, requerido por la ley.

Sobre la materia cabe precisar, en primer término, que el artículo 203 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 2002, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala, en lo que interesa, que "Las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Por su parte, el artículo 83 de Ley N° 18.834, en armonía con el artículo 33 de Ley N° 17.301, dispone, en síntesis, que todo funcionario tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplan los sistemas de protección a la maternidad de acuerdo a las disposiciones del Libro II del Título II, del Código del Trabajo,

entre las que se encuentra la prevista en el artículo 203, citado.

Consignado lo anterior, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 13.851, de 1985, 30.506, de 1998 y 34.068, de 2001, ha precisado que el artículo 203 referido sólo resulta aplicable a aquellos entes del sector público en que laboran veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, no pudiendo otorgar el beneficio analizado con carácter facultativo si emplean menos del mínimo requerido, pues no existen disposiciones jurídicas que lo autoricen a actuar de esa forma.

No obsta a lo anterior, la circunstancia que en la ley de presupuestos de cada año, el Servicio recurrente cuente con recursos suficientes para pagar el servicio de sala cuna, por cuanto tales fondos, que están destinados genéricamente al rubro "salas cunas y jardines infantiles", sólo pueden utilizarse en la medida que se cumplan los requisitos legales que justifiquen el respectivo gasto.

Por último, y en armonía con lo resuelto por la jurisprudencia administrativa, lo expuesto precedentemente se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las trabajadoras de la Fiscalía Nacional Económica a los beneficios del artículo 206 del Código del Trabajo, precepto que permite a las madres

disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan a una hora al día, sin que, para la concesión de este derecho, deban considerarse situaciones de hecho, como la mayor o menor distancia a que se encuentra el domicilio de la mujer trabajadora. (Aplica Dictamen N° 25.719, de 1994).

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con manifestar que, en atención a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 33 de Ley N° 17.301, resulta improcedente conceder en beneficio de sala cuna en forma voluntaria, mientras no se cumpla el mínimo de veinte trabajadoras, establecido por la ley.

11.220, 4.03.05.

Los docentes reemplazantes tienen derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero o al período que indica el artículo 41 bis de Ley N° 19.070, pero esta norma no se aplica en los docentes contratados que expiran en funciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, referido a la bonificación por retiro voluntario.

La Contraloría Regional de Atacama ha remitido los oficios correspondientes, a través de los cuales el Alcalde de la Municipalidad de Huasco solicita un pronunciamiento acerca del derecho que tendrían dos profesionales de la educación contratados como reemplazantes y otra titular, que se acogió voluntariamente al beneficio del artículo 6° transitorio, de Ley N° 19.933, de percibir las remuneraciones por los meses de enero y febrero, atendido lo dispuesto en el artículo 41 bis, de Ley N° 19.070.

Por su parte, la Sede Regional de Coquimbo remite dos oficios de la Municipalidad de Ovalle, por los que se consulta si aquellos profesionales de la educación, a quienes ese Municipio puso término a sus relaciones de trabajo, a contar del 10 de enero de 2005, fecha en que se les pagó la bonificación por retiro voluntario establecida en el citado artículo 6° transitorio, tienen derecho a percibir las remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, según lo preceptuado en el señalado artículo 41 bis.

Asimismo, acompaña una presentación del Jefe de Departamento de Educación de la

Municipalidad de Salamanca quien requiere se precise si es aplicable el citado artículo 41 bis, a tres docentes que se acogieron al beneficio del artículo 6° transitorio, en el mes de diciembre de 2004.

Además, la Contraloría Regional del Libertador O'Higgins ha remitido una presentación de doña XX., quien también percibió la bonificación que nos ocupa, el día 30 de diciembre de 2004, a través de la cual reclama el pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2005, por aplicación del tantas veces aludido artículo 41 bis.

Por otra parte, doña YY., ex profesional de la educación de la Municipalidad de Santiago, impetra el mismo derecho, por cuanto se le notificó que se le había otorgado el beneficio del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, a contar del 7 de enero de 2005.

Finalmente, el Presidente del Directorio Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile A.G., solicita un pronunciamiento respecto de la misma materia.

Sobre el particular, es útil recordar que de conformidad con lo prescrito en el artículo 41 bis, de Ley N° 19.070 –norma que fue agregada a esa ley por el artículo 12 de Ley N° 19.933, vigente desde el 12 de febrero de 2004–, los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre y que tengan más de 6 meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación de educación municipal, tendrán derecho a que dicho contrato se les prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio de año escolar siguiente.

Como cuestión previa al estudio de las consultas formuladas, es menester dejar establecido que conforme se advierte claramente de la indicada disposición legal, el beneficio que establece sólo favorece a los profesionales de la educación que se desempeñan en calidad de contratados y que cumplan con los requisitos previstos en esa norma.

Por tanto, a los docentes que cumplen funciones en calidad de titulares no le es aplicable dicho precepto, aun cuando, por cualquiera causal legal, expiren en funciones el 31 de diciembre o en una fecha posterior que medie entre los meses de enero y febrero del año siguiente.

Precisado lo anterior y en cuanto a la primera consulta planteada por la Municipalidad de Huasco, acerca del derecho a percibir remuneraciones durante enero y febrero, por aplicación del artículo 41 bis, de Ley N° 19.070, tratándose de docentes contratados como reemplazantes, cabe señalar que, aun cuando la jurisprudencia de este Organismo de Control ha manifestado que la duración de los contratos de reemplazo se encuentra vinculada al tiempo durante el cual el docente que se reemplaza permanece ausente o imposibilitado de trabajar, no puede dejar de considerarse que, acorde lo dispone expresamente el artículo 25 de Ley N° 19.070, los reemplazantes tienen efectivamente la calidad de contratados.

Siendo ello así y habida cuenta que el artículo 41 bis, de Ley N° 19.070, no establece distinción alguna acerca de la naturaleza de las funciones que los contratados deben desempeñar para acceder al beneficio que contempla, forzoso resulta concluir –coincidiendo con el parecer de la Contraloría Regional de Atacama– que los reemplazantes tienen derecho, en iguales términos que aquellos que cumplen las demás funciones indicadas en el artículo 25, de Ley N° 19.070 (optativas, transitorias, especiales, etc.), a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero o al período que indica esa disposición, en la medida, por cierto, que tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación.

Luego, entonces, en el caso de las docentes que han efectuado reemplazos por licencias médicas en la Municipalidad de Huasco, por un lapso continuo superior de seis meses, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, tienen derecho a que sus contratos les sean prorrogados por enero y febrero de 2005 y, por ende, a percibir remuneraciones durante estos meses.

En cuanto a la aplicabilidad del artículo 41 bis, a los docentes contratados que cesan en sus cargos en virtud de lo dispuesto en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, cabe señalar, en primer término, que el inciso primero de este último precepto, concede el derecho a una bonificación por retiro voluntario a aquellos profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de esta ley –12 de febrero de 2004– tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquél de la fecha de publicación del reglamento de este artículo, el

cual fue aprobado por el Decreto N° 128, de 2004, del Ministerio de Educación, publicado el 14 de mayo de 2004.

Por su parte y en lo que interesa, el inciso cuarto del antes referido artículo 6° transitorio, dispone que el docente que se acoja a dicha bonificación, deberá hacer efectiva su renuncia voluntaria a la dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva, a más tardar en los 60 días siguientes al de la modificación realizada por su empleador, en la que éste comunique que cumple con los requisitos para acceder a ella. Agrega, el inciso quinto de esta forma, que la formalización de la renuncia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación.

Como puede advertirse de la disposición legal citado, ha sido el propio legislador el que ha fijado de manera inequívoca la fecha de término de la relación laboral de los profesionales de la educación que se acogen al beneficio otorgado por el precepto en estudio, la cual no es otra que aquella en que el empleador pague íntegramente la bonificación que corresponda al docente que deja de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirve, entendiéndose, en consecuencia, que a esa data el profesional de la educación se desvincula del municipio.

En este contexto, si la propia Ley N° 19.933, es la que ha especificado la fecha del respectivo cese de funciones y atendida la especialidad de la norma legal en comento, no resulta procedente que por la vía de la interpretación administrativa se prolongue el vínculo con el empleador, más allá de lo que la misma establece.

En consecuencia, en mérito de lo manifestado en el cuerpo de este oficio, cabe concluir que el artículo 41 bis de Ley N° 19.070, no es aplicable a aquellos docentes contratados que expiran en funciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933.

Sostener un planteamiento distinto al expuesto, implicaría no sólo prorrogar de manera artificial los términos del artículo 41 bis, sino que además, un detrimento al patrimonio de las municipalidades, las cuales tendrían que soportar el pago de estipendios que carecen de fundamento legal que los haga procedentes.

En este orden de ideas, no procede que la Municipalidad de Huasco pague a doña NN, remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, tras acogerse al beneficio del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, aunque el cese efectivo de sus funciones se hubiere producido el 31 de diciembre de 2004, conforme consta de los antecedentes tenidos a la vista.

Por otra parte, la Municipalidad de Ovalle se ajustó a derecho al poner término, a contar del 10 de enero de 2005, a la relación laboral de los docentes a los cuales se les pagó, en esa fecha, la bonificación del artículo 6° transitorio, de Ley N° 19.933, sin que, de acuerdo con lo manifestado, tengan derecho a las remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005.

Finalmente y acorde con las mismas consideraciones vertidas precedentemente, las señoras XX e YY tampoco tienen derecho al pago de las remuneraciones que reclaman.

Es todo cuanto cabe informar al tenor de lo solicitado.

13.179, 15.03.05.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo sólo puede exigir la obligación de presentarse el pago de cotizaciones previsionales respecto de las empresas o contribuyentes indicados en el artículo 36 de Ley N° 19.518.

Los Organismos Técnicos Intermedios esto es, las Corporaciones de Capacitación y Empleo de la SOFOFA; de la Construcción; de la Cámara Nacional de Comercio de Chile; de la Banca; de la Industria Metalúrgica, y del Sector Silvoagropecuario, han solicitado a este Organismo Contralor un pronunciamiento acerca de la legalidad de la Resolución exenta N° 4.550, de 2004, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que instruye sobre las formas de acreditación de la calidad de trabajadores de los beneficiarios del sistema de capacitación en empresas, acogidos a los beneficios del Estatuto de Capacitación y Empleo.

Al efecto, expresan los recurrentes que dicha resolución es ilegal por cuanto impone, en términos generales, a las empresas o contribuyentes que realizan capacitación de trabajadores, la obligación de presentar las planillas de las imposiciones previsionales de esos servidores, debidamente pagadas, para los fines de rebajar de sus impuestos, el gasto en que incurran por concepto de dicha capacitación. En este sentido, arguyen que el margen de que al aludido servicio no le compete fiscalizar el cumplimiento de esa obligación previsional, el Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 36, sólo establece dicho requisito respecto de aquellas empresas cuya suma máxima a descontar por concepto de capacitación sea inferior a 9 Unidades Tributarias Mensuales.

Por consiguiente, manifiesta que no existe norma legal que faculte al referido organismo estatal para establecer, por la vía administrativa, más requisitos que los que expresamente ha dispuesto aquel Estatuto, en relación con la acreditación de los gastos por capacitación, motivo por el cual estiman que

la referida resolución debería dejarse sin efecto por dicha repartición.

Requerido su informe, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se ha limitado a señalar que por Resolución exenta N° 5.671, del mismo año, de la Jefatura de ese organismo, se dispuso la suspensión de los efectos de la indicada Resolución exenta N° 4.550, hasta que entre en vigencia Ley N° 19.967, que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo y su reglamento.

Sobre el particular, cabe señalar que Ley N° 19.518, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, prescribe en el inciso primero del artículo 1° que el sistema de capacitación y empleo tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

A su turno, en el artículo 35 de este Estatuto, modificado por Ley N° 19.967, previene, en lo pertinente, en sus incisos tercero y cuarto, que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y sus costos y para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Enseguida, el mismo Estatuto, según modificación introducida también por Ley

Nº 19.967, dispone, en lo que interesa, en el inciso primero de su artículo 36, que los contribuyentes que indica, podrán descontar del monto a pagar de los impuestos que señala, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

Añade que "aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 Unidades Tributarias Mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 Unidades Tributarias Mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 Unidades Tributarias Mensuales y mayor a 35 Unidades Tributarias Mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 Unidades Tributarias Mensuales en el año".

Por otra parte, el inciso tercero de igual precepto estatuye que "el Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominadas valor hora participante".

Finalmente, el inciso primero del artículo 39 del Estatuto aludido, a su vez reafirma la facultad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de autorizar el monto de los gastos de capacitación que la empresa podrá descontar en conformidad con el citado inciso primero del artículo 36 del mismo cuerpo legal.

Como puede apreciarse, el Estatuto legal en referencia ha contemplado un sistema de capacitación y empleo cuya finalidad es lograr el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, con el objeto de

coadyuvar a un adecuado nivel del empleo y al mejoramiento de la productividad de los propios trabajadores y de las empresas.

Ahora bien, se advierte que el mismo Estatuto le confiere al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo determinadas atribuciones en relación a la materia, como la de velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y sus costos, así como cautelar que las empresas y los organismos observen las exigencias y condiciones autorizadas para que la capacitación se lleve a cabo sobre la base de costos razonables y apropiados.

Se observa, además, que, dentro del sistema que consagra, el mencionado cuerpo normativo otorga un incentivo a las empresas que realizan programas de capacitación de trabajadores, conforme al cual se les permite descontar el pago de sus impuestos, las sumas correspondientes a los gastos efectuados en esa clase de programa, bajo las condiciones que establece.

Cabe destacar que, respecto de dicho beneficio, el Estatuto en comento le encomienda especialmente al servicio referido determinar el monto de los egresos que se podrá imputar para esos fines, y fijar, anualmente, un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación efectuada.

En este contexto, se aprecia, en cambio, aquel texto legal no le otorga al aludido organismo prerrogativas para fiscalizar o supervigilar el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a los trabajadores, aspectos que, por cierto, es propio de la competencia de los organismos estatales a los que la ley les ha asignado esa función.

Sin embargo, se ha visto que el propio Estatuto, en el artículo 36, conforme a la modificación que le introdujera Ley Nº 19.967, regula especialmente la situación de las empresas cuya suma máxima a descontar por gastos de capacitación, sea inferior a 9 Unidades Tributarias Mensuales y de aquellos

contribuyentes cuya cuantía a rebajar, a ese título, ascienda a 7 de esas unidades, exigiendo expresamente, en ambos casos, que cumplan con un determinado monto por concepto de planilla anual de remuneraciones imponibles, y que hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes.

En estas condiciones, es menester anotar, en lo que interesa, que la exigencia de que las empresas o contribuyentes tengan pagadas las cotizaciones previsionales correspondientes a los trabajadores capacitados, para los fines de que puedan hacer valer el descuento de los gastos incurridos por capacitación, está circunscrita a las situaciones específicas indicadas en la norma referida, por lo que es pertinente que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo requiera, de tales casos, la satisfacción de tal obligación previsional para el goce de dicho incentivo.

En cambio, no resulta procedente que la indicada repartición exija, en términos generales, el cumplimiento del requisito referido para que se aplique la rebaja en comento, tal como lo ha dispuesto en la Resolución exenta N° 4.550, de 2004, impugnada en la especie, por lo que es preciso que adopte las medidas pertinentes para ajustar dicho acto administrativo, en el aspecto de que se trata, a lo prescrito en el citado artículo 36.

Finalmente, a propósito de la vigencia de las modificaciones introducidas por Ley N° 19.967, en la materia de que se trata, es menester puntualizar que, en virtud de lo señalado expresamente en su artículo 2º, dichas innovaciones comenzaron regir a contar de la fecha de la publicación de ese texto normativo en el Diario Oficial, esto es, desde el día 4 de septiembre de 2004.

17.052, 11.04.05.

Los fondos de la cuenta de administración, puede utilizarse en el pago de remuneraciones del personal que preste servicios al organismo técnico intermedio de capacitación, OTIC, con prescindencia del lugar físico en que ese personal se desempeñe.

La Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, y las Corporaciones de Capacitación de la Construcción y de la Cámara Nacional de Comercio de Chile, que tienen la calidad de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC), se solicitan que esta Contraloría General declare que lo ordenado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en el Oficio N° 108/03, no se ajusta a derecho.

Al efecto, y en lo que interesa, exponen que en el documento que impugna se sostiene la improcedencia de que los OTIC imputen a la cuenta de administración los costos de su

personal que desarrolla funciones en un lugar diferente a sus dependencias, aunque se trate de empresas afiliadas y tales personas ejecuten su trabajo en las unidades de capacitación de estas últimas.

Sostienen los ocurrentes que al tenor de las disposiciones que señalan de Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo, los OTIC son personas jurídicas de derecho privado, y por ello, su patrimonio y los aportes para capacitación que las empresas les efectúen, son de naturaleza privada y plantean, asimismo, que su administración es de competencia de los órganos que fijan sus estatutos.

Por tanto, afirmar, compete exclusivamente a tales órganos fijar el "lugar de trabajo" de sus empleados, aspectos que comprende determinar en su caso, si el cumplimiento de los fines propios de la OTIC se logra de mejor modo estableciendo para algunos empleados del organismo, como lugar de trabajo las dependencias de empresas afiliadas que, por su tamaño y número de acciones de capacitación que realizan en el año, justifican una atención de esta naturaleza, para lo cual se requiere el consentimiento de la respectiva empresa, precisando que la adopción de este sistema persigue finalidades que se enmarcarían en una normal y eficiente administración y estarían dirigidas al cumplimiento de los objetivos que la ley les asigne.

Por otra parte aducen que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en su calidad de organismo público afecto al principio de la legalidad no tiene otras facultades que las previstas en las normas legales y que ninguna de éstas le otorga la atribución de ejercer, respecto de los OTIC, un control de mérito o conveniencia y que, en ningún caso, le corresponde coadministrarlos, lo cual, según expresan, infringiría además, el principio de subsidiariedad y la autonomía de los grupos intermedios de la sociedad de la Constitución Política le impone la obligación de respetar.

A continuación manifiestan que el SENCE confundiría el lugar en que se prestan los servicios con las funciones que se desempeñan, lo cual llevaría a estimar erróneamente que el personal en cuestión prestaría servicios para la empresa en cuyas dependencias se desarrollan las labores y no para su empleador, que es el OTIC.

Consignan también que el informe jurídico que sirvió de base al mencionado Servicio para rechazar la solicitud de invalidación planteada ante él, no se distingue entre los recursos propios de la OTIC y aquellos que éstos administran por cuenta de las empresas adherentes, y puntualiza que dentro del aporte total que ellos reciben, hay una parte que

ingresa a la cuenta de administración que tiene carácter privado y, por ende, entra a su patrimonio y su utilización es decidida por sus propios órganos internos.

Concluyen que mediante el instructivo en referencia el SENCE, además de apartarse de las disposiciones vigentes, estarían afectando los derechos que la Carta Fundamental garantizada a los organismos recurrentes a ejercer su actividad económica lícita respetando las normas legales que la regulan, previsto en el artículo 19 N° 21, y el derecho de propiedad contemplado en el N° 24 del mismo precepto constitucional, por lo cual debería ser invalidado por la autoridad que lo emitió.

Requerido su informe el SENCE afirma, mediante el Of. Ord. N° 364/2131, de 2004, que si bien los OTIC son personas jurídicas de derecho privado, su funcionamiento y el tratamiento de los aportes que reciben están regulados por Ley N° 19.518 y el Decreto N° 122, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento especial relativo a los OTIC, precisando que con arreglo al citado cuerpo legal les está vedado impartir o ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, de manera que sólo pueden servir de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos capacitadores, y que los aportes que dichas empresas les entreguen constituyen costos directos de capacitación susceptibles a acogerse a la franquicia tributaria prevista en el artículo 36 de esa ley.

Agrega que, en definitiva, tales aportes configuran un crédito en contra del impuesto de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, por lo cual, a su juicio, no son recursos de las OTIC sino "fondos fiscales", y por tal razón los remanentes del ejercicio que no se destinen a los fines legales o reglamentos deben ser destinados a programas de becas.

Asimismo, que la ley no autoriza a los OTIC para administrar las unidades de capacitación de las empresas aportantes porque se trata de una función totalmente ajena a sus objetivos, y que tales organismos no son

soberanos para administrar los referidos aportes, ya que tales recursos constituyen un patrimonio de afectación sujeto a los derechos y obligaciones que la legislación en comento establece atendido el carácter tributario que ellos revestirían.

Enseguida plantea que, en su opinión, los recurrentes pretenden validar la contratación, por parte de los OTIC, de trabajadores que prestan funciones para las empresas afiliadas con la excusa de que éstos desempeñaran labores propias de esos organismos, y que por esta vía pretenden transformarse en entidades colocadoras o suministradoras de personal para sus propias empresas afiliadas, actividad que no podrían realizar al amparo de Ley N° 19.518, ni menos imputar el gasto que ella importa, a gastos de administración.

Al efecto aduce que el artículo 22 del Decreto N° 98, de 1997 aprobatorio del Reglamento General de la precitada Ley N° 19.518, prevé que se entiende por gastos de dirección y administración de la unidad de capacitación de las empresas incluyendo los gastos de personal, para la finalidad de imputarla a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del mismo texto legal, lo cual considera inconciliable con la idea de que los OTIC paguen al personal de esas unidades con los mismos fondos que han recibido de aquellas, situación que podría generar una doble imputación de los gastos realizados con esos fondos, para la aludida rebaja de impuestos.

Añade que es improcedente la distinción entre los recursos propios de tales organismos y aquellos que administran por cuenta de las empresas afiliadas, porque existe un solo aporte de estas últimas que debe desglosarse en las tres cuentas que prevé el artículo 8° del señalado Decreto N° 122, consignando que si bien la Contraloría General, por medio del Dictamen N° 24.295, de 1998, dictaminó que por la vía reglamentaria no podía regularse el destino de los remanentes de tales aportes toda vez que estos últimos serían de naturaleza privada, posteriormente esta Entidad Fiscalizadora habría precisado en el Ofi-

cio N° 19.839, de 2003, que esos fondos no tendrían dicho carácter.

Por último, señala que es improcedente fundamentar la solicitud en el artículo 53 de Ley N° 19.880, por cuanto el precepto antes mencionado sólo habilita para reclamar la invalidación ante la misma autoridad que dictó el acto contrario a derecho, y en la especie los recurrentes ya formularon su reclamación ante el propio SENCE, la cual fue rechazada por la resolución que indica, de manera que habría precluido su prerrogativa de pedir la anulación en sede administrativa y únicamente les quedaría la vía judicial.

También emitió informe sobre la presentación de la Subsecretaría del Trabajo, puntualizando, en síntesis, que las instrucciones contenidas en el documento impugnado se enmarcan dentro del cumplimiento del deber institucional que la ley impone al SENCE de supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos al efecto; tales bonificaciones deben servir al propósito para el cual fueron establecidas y no como medio de subvencionar la contratación de trabajadores en las empresas; que, en todo caso, las instrucciones en referencia no afectan la administración de los OTIC y, finalmente, que debe considerarse que, tal como lo aduce el señalado Servicio, Ley N° 19.880 al regular la invalidación no contempló una segunda instancia de reclamo ante la Administración.

Ahora bien, en relación con el asunto planteado cabe consignar, en primer término, y en cuanto a lo argumentado por el SENCE y la Subsecretaría respecto al artículo 53 de Ley N° 19.880, en lo que se refiere a la invalidación de los actos administrativos, que dicha disposición no priva a esta Contraloría General de la facultad que le asiste, en virtud de la Constitución Política y Ley N° 10.336, de fijar el alcance de las normas jurídicas aplicables a los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización y en su caso, de representar la ilegalidad de las medidas que ellos dispongan.

Puntualizado lo anterior, es del caso anotar que Ley N° 19.518 prescribe, en su artículo 12, que las acciones de capacitación regidas por ese texto legal podrán realizarse directamente por las empresas o a través de organismos técnicos de capacitación y agrega, en su artículo 23, que existirán, además, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos, que no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que cumplan las condiciones que indica la ley.

Dispone el último precepto citado que las referidas empresas, como el objeto de desarrollar acciones de capacitación, podrán adherir libremente a los señalados organismos intermedios, para cuyo efecto deberán efectuar aportes en dinero, a los cuales les serán aplicables las disposiciones del Párrafo 4° del Título I de esta ley, lo que significa que esos aportes podrán ser considerados, hasta la suma que indica, como costos directos para la aplicación de la rebaja tributaria que a favor de las empresas que ejecuten actividades de capacitación establece el artículo 36 del mismo texto legal franquicia que, conforme a esta última norma, procede tanto cuando dichas actividades las ejecuten las empresas por sí mismas, como a través de los organismos técnicos de capacitación, o con el concurso de la OTIC.

A su vez, el Decreto N° 122, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, que aprueba el Reglamento especial de Ley N° 19.518 relativo a los OTIC, contempla reglas para los efectos de permitir una adecuada afectación de los aportes que realicen las empresas a estos organismos, a los fines que establece el referido Estatuto de Capacitación y Empleo.

De esta manera el artículo 8° de dicho reglamento dispone que los OTIC deberán

mantener tres cuentas o partidas independientes por empresa: una de capacitación donde ingresa únicamente aquella parte de los aportes destinada a la capacitación del personal de la empresa aportante, una de reparto donde se registran los aportes que voluntariamente la empresa destine a la capacitación de trabajadores de otras empresas aportantes, y una cuenta de administración en la que ingresan los montos fijados para los gastos de ese género en que incurran esos organismos.

Por otra parte, el artículo 27 de Ley N° 19.518 establece que corresponderá al SENCE velar porque los OTIC observen las disposiciones de esa ley y su reglamento, y las instrucciones de carácter general que dicten los organismos competentes y fiscalizar sus actividades, pudiendo al efecto examinar operaciones y documentos y pedir explicaciones y antecedentes a sus administradores y personal. Asimismo, el citado Decreto N° 122, de 1998, contempla los informes relativos a las acciones de capacitación en que han intermediado tales organismos.

Pues bien, esta Contraloría General, luego de un detenido estudio de la preceptiva antes reseñada y de los antecedentes adjuntos, estima necesario precisar –a propósito de lo manifestado al respecto por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo– que los aportes que efectúen las empresas a los OTIC no tienen la calidad de "fondos fiscales", como sostiene dicha repartición estatal, toda vez que se trata de aportes que realizan empresas privadas a personas jurídicas que constituyen organismos también de carácter privado.

En este sentido es útil consignar que, contrariamente a lo aseverado por el indicado Servicio, el Dictamen N° 19.839, de 2003, de esta Contraloría General, al pronunciarse acerca del destino de los remanentes de las cuentas de capacitación y reparto, no innova respecto de lo resuelto sobre esta materia en el Dictamen N° 24.295, de 1998 –que determinó que los aportes efectuados por las empresas a los OTIC son de naturaleza privada–,

sino precisamente, y atendido su contexto, constituye una ratificación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, y tal como se expresó en el aludido Dictamen N° 19.839, debe también anotarse que los aportes que efectúen las empresas a los OTIC tiene un objetivo preciso y determinado en Ley N° 19.518, cual es su utilización de manera exclusiva en acciones de capacitación, en los términos previstos en la normativa legal y reglamentaria correspondiente.

Ello importa, en lo que se refiere a los recursos incluidos en la cuenta de administración, que éstos si bien son de naturaleza privada, sólo pueden emplearse en los rubros que indica el artículo 10 del mencionado Decreto N° 122, que para estos efectos considera costos de administración los gastos que deban efectuar los OTIC en el contexto de una norma y eficiente administración, tales como arriendo de oficinas, remuneraciones del personal, adquisición de bienes, contratación de servicios, gastos de mantención y reparaciones y en general aquellos que sean necesarios para su regular funcionamiento administrativo, en el marco de las finalidades que la ley les reconoce.

De esta forma, y como puede apreciarse, de lo anterior resulta, en lo que interesa, que los fondos de la cuenta de administración pueden utilizarse en el pago de remuneraciones de personal en tanto éste preste servicios OTIC en el marco de las finalidades que la ley les reconoce, como prescindencia del lugar físico en que dicho personal se desempeñe.

Asimismo, de la preceptiva indicada aparece que, sin embargo, los mismos fondos no

pueden destinarse al pago de remuneraciones de personal que preste servicios a favor de un tercero, aunque éstos sean empresas adherentes al OTIC de que se trate.

Corrobora lo expuesto la disposición del artículo 79 de Ley N° 19.518, conforme a la cual si los aportes que efectúen los asociados a los OTIC no se destinaren a los fines legales, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

Cabe agregar que esta Contraloría General entiende que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo comparte el último término lo recién manifestado cuando expresa que "es evidente que corresponde a los órganos de administración del organismo técnico intermedio de capacitación definir el lugar físico en que los trabajadores del mismo desempeñaran sus funciones... sin embargo una cosa distinta es contratar personal para que preste funciones para las empresas afiliadas, con la excusa que es para desempeñar funciones propias de los organismos técnicos intermedios de capacitación".

En tales condiciones, y en mérito de lo ya señalado, corresponde que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo precise el instrumento impugnado en la especie conforme al criterio que en la materia se ha expuesto en el presente pronunciamiento, sin perjuicio del cabal ejercicio de sus atribuciones para fiscalizar las actividades de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación, y que la utilización de los recursos se realice en el marco de la normativa pertinente.

19.051, 21.04.05.

Norma del artículo 64 del Código del Trabajo, referido a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra con respecto a las obligaciones laborales y previsionales de contratistas y subcontratistas, es aplicable a las entidades públicas.

Dirección del Trabajo ha remitido a esta Contraloría General los antecedentes relacionados con una presentación interpuesta por la señora XX, quien prestaba servicios a empresa privada que mantuvo contrato de servicio de raciones alimenticias para los escolares de la Cuarta Región y Región Metropolitana con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, ente público que, con fecha 11 de febrero de 2004, puso término anticipado a dicho contrato, que vencía el 28 de febrero del mismo año, por haber incurrido la aludida sociedad comercial en la causal de incumplimiento de las obligaciones laborales relativas a remuneraciones y cotizaciones previsionales con su personal contratado, infringiendo con ello las Bases Administrativas Generales que rigieron la Propuesta Pública adjudicada en el consiguiente contrato celebrado entre las partes.

Lo anterior, con el objeto de que, sin perjuicio de la respuesta emitida por esa Dirección a la interesada, este Organismo de Control se pronuncie respecto a la eventual responsabilidad subsidiaria que afectaría a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Código del Trabajo, en el despido por parte de la empresa mencionada de la señora XX, y de otras empleadas, tras el desahucio del convenio por parte del ente público, considerando que las servidoras estarían eventualmente amparadas por fuero maternal y estimando, además que carecería de facultades para pronunciarse al respecto, por tratarse una de las partes contratantes de una entidad de derecho público.

Al respecto, cumple esta Entidad Fiscalizadora con manifestar que el artículo 64 del

Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, inserto en el Capítulo VI, "De la Protección de las Remuneraciones", previene que el dueño de una obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, siéndolo asimismo respecto de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no pudiese hacerse efectiva esa responsabilidad establecida subsidiariamente en los contratistas.

Enseguida, corresponde agregar que del artículo 64 bis del mencionado Código, precepto introducido por Ley N° 19.666, se desprende que el dueño de la obra, empresa o faena tiene derecho a ser informado por el contratista o subcontratista acerca del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que éstos tengan con sus trabajadores, estableciéndose a favor de aquél un derecho de retención sobre las obligaciones que él a su vez tenga con el contratista, hasta el monto de lo que sea demandado como responsable subsidiario de las obligaciones laborales y previsionales de éste, retención que, asimismo procede si el contratista no le informa oportunamente el cumplimiento de dichas obligaciones.

Ahora bien, atendidos los términos amplios del artículo 64 del Código del Trabajo, referidos a las responsabilidades subsidiarias del dueño de la obra con respecto a las obligaciones laborales y previsionales de contratistas y subcontratistas, no es posible sino colegir que, tratándose de una norma de ge-

neral aplicación, no se advierten razones que permitan excluir a las entidades públicas del mandato que impone esa preceptiva.

Cabe manifestar, en todo caso, que en lo relativo a la eventual aplicación de la mencionada normativa en las situaciones particulares en que proceda, corresponde que resuelva al respecto la Dirección del Trabajo, por ser el organismo competente en la materia, de acuerdo con lo previsto en dichas disposiciones. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 24.838 de 2002).

En otro orden de consideraciones, en lo relativo a la inquietud planteada por la Dirección del Trabajo, acerca del eventual fuero maternal que ampararía a varias trabajadoras contratadas por la empresa particular y posteriormente despedidas por ésta, y la posible responsabilidad subsidiaria en esta materia del Organo Público, esta Contraloría General

debe, necesariamente, abstenerse de emitir un pronunciamiento al respecto pues, sin perjuicio de la normativa analizada se refiere taxativamente a la protección de las remuneraciones y beneficios previsionales de los trabajadores, en los términos que en ella se contemplan, debe tenerse presente que de acuerdo con el inciso tercero del artículo 64 del Código del Trabajo el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también solicitar que ella sea notificada a todos aquellos que puedan responder subsidiariamente a sus derechos, por lo que, en todo caso, la responsabilidad subsidiaria del organismo público en cuanto a dicha situación debe declararse judicialmente, lo que torna este aspecto en un asunto contencioso que inhibe a este Organismo Contralor de pronunciarse, de acuerdo con lo que establecido en el inciso tercero del artículo 6° de Ley N° 10.336. (Aplica Dictamen N° 31.771, de 1995)

19.888, 27.04.05.

Se refiere a las asociaciones de funcionarios transversales, vale decir que agrupan a empleados de diversas direcciones y unidades del Ministerio de Obras Públicas, específicamente, a su derecho a representar frente a éstas, los intereses de sus afiliados que pertenecen a tales servicios.

La Asociación Nacional de Funcionarios Ingenieros del Ministerio de Obras Públicas, ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca del procedimiento a seguir, atendido que el Ministerio de Obras Públicas se ha negado a recibir a los dirigentes gremiales y no les ha proporcionado la información sobre la materia que indican, que éstos le han requerido en conformidad con Ley N° 19.296.

Al respecto, es útil mencionar que las letras c), d), y e) del artículo 7° de la citada Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado,

establecen, respectivamente, que son finalidades principales de esos organismos gremiales, "recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios", "hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios" y "dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación".

A su turno, los incisos cuarto a sexto del artículo 25 de la mencionada ley dispone, respectivamente, que "los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados"; que "las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente" y que, igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Ahora bien, como puede advertirse de lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 25 de Ley N° 19.296, a los directores de las asociaciones de funcionarios les asiste el derecho a solicitar a las autoridades de la institución correspondiente, información sobre las materias y normas que digan relación con los objetivos, derechos y obligaciones de los afiliados y, como contrapartida, esas autoridades tienen el deber de recibir oportunamente a esos dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

En mérito de lo expuesto, y tal como lo ha expresado esa Entidad de Control en sus Dictámenes N°s. 13.609 y 20.508, ambos de 1998 corresponde que las autoridades del Ministerio de Obras Públicas reciban oportunamente a los dirigentes de las asociaciones de personal de esa Secretaría de Estado, y procedan a proporcionar la información que éstos les requieran en el cumplimiento de esos deberes gremiales.

Sin perjuicio de lo anterior, y en lo que atañe a las eventuales obligaciones que, en esta materia, puedan corresponder al Ministerio de Obras Públicas y, subsecuentemente, las consecuencias de la inobservancia de las mismas, cabe manifestar que esa es una materia que excede el ámbito de competencia de esta Contraloría General.

En efecto, y tal como lo ha manifestado esta Entidad de Control en los Dictámenes N°s. 61.020, de 1973; 19.089, de 1996; 48.732, de 2001 y 40.458, de 2003, entre otros, los Ministerios de Estado no se encuentran sometidos a las normas sobre responsabilidad administrativa que es aquella que le corresponde determinar a este Organismo Fiscalizador, sino a aquellas disposiciones que regulan su responsabilidad política ante el Congreso Nacional, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que les pueda asistir.

Precisado lo anterior, cabe examinar lo planteado por dos asociaciones gremiales ocurrientes, en orden a que se determine si les asiste el derecho a participar en las mesas de diálogo instauradas por la Dirección de Vialidad, y de la cual este organismo las ha excluido, decisión que, según el parecer de las citadas entidades, vulneraría lo dispuesto en los artículos 7° y 25 de Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.

En relación con este particular, la Dirección de Vialidad, ha informado que las mesas de diálogo implementadas, tienen por objeto "crear una instancia de encuentro entre los representantes de la Autoridad y de los trabajadores propios del Servicio, a fin de lograr consensos en los distintos debates internos que son intrínsecos de la Dirección de Vialidad".

El referido informe agrega que lo que caracteriza a las asociaciones ocurrientes, en su condición de organizaciones transversales, es que no están exclusivamente formadas por funcionarios de una determinada dirección, sino que agrupan a servidores de diversas direcciones y unidades del Ministerio de Obras Públicas y, en ese contexto, entiende que la circunstancia de excluirlas de las mesas de diálogo no ha vulnerado lo establecido en los artículos 7° y 25 de Ley N° 19.296, toda vez que, a su juicio, tales disposiciones discurren en relación con la institución a la que pertenecen o se adscriben esos organismos gremiales, de manera que la contraparte

natural de las asociaciones reclamantes es la Subsecretaría de Obras Públicas y no la Dirección de Vialidad, debiendo esta última relacionarse con las organizaciones gremiales conformadas sólo por funcionarios pertenecientes a esa Dirección.

Al respecto, es útil señalar que aun cuando en el informe indicado no se aclara que en las instancias de participación bilateral de que se trata se abordarán, entre otros, aspectos relativos a las políticas de personal del servicio, el texto del proyecto de reglamento de la mesa de diálogo regional acompañado a los antecedentes y tenido a la vista por esta Entidad Fiscalizadora, se desprende que tales asuntos serán analizados en las mesas de diálogo implementadas, de modo que, siendo esta materia una de aquellas a las que se refiere el inciso final del artículo 25 antes mencionado, los dirigentes de las indicadas asociaciones se encuentran habilitados para solicitar a las autoridades respectivas que se permita su participación en el estudio de esas políticas.

Consignado lo anterior, es dable señalar que la circunstancia excepcional de que en el Ministerio de Obras Públicas existan asociaciones de personal de orden nacional adscritas, unas, a esa Secretaría de Estado y, otras, a las direcciones y servicios que la integran –constituyendo, cada uno de ellos, servicios públicos, según lo ha precisado esta Contraloría General en su Dictamen N° 3.903, de 1991, entre otros–, cuyos afiliados en caso de las primeras de las mencionadas, se desempeñan, algunos, en la respectiva Subsecretaría y, otros, en las diversas direcciones que conforman ese Ministerio, no puede significar que las autoridades de tales direcciones sólo deban relacionarse con aquellas entidades gremiales que asocien única y exclusivamente al personal que labora en el servicio que dirigen.

A este respecto, cabe mencionar que, tratándose de asociaciones gremiales transversales, las expresiones utilizadas por las disposiciones contenidas en los artículos 7° y

25 de Ley N° 19.296, que relacionan las funciones de tales entidades y los derechos de sus directivos, con la institución "respectiva" o servicio público "correspondiente", deben ser interpretadas en términos que armonicen con el espíritu general de ese texto legal y con los principios constitucionales de igualdad ante la ley y libertad sindical, consagrados en el artículo 19 N°s. 2 y 19, respectivamente, de la Carta Fundamental.

En efecto, aceptar la exclusión de las organizaciones transversales, en los términos que plantea la Dirección de Vialidad, importaría que las finalidades de ese tipo de asociaciones, en orden de representar los intereses de sus afiliados o, al menos, de un grupo de ellos, se vería notablemente menoscabada si sus directivos no pudieran dirigirse, ser recibidos o, en general relacionarse con las autoridades de los servicios o unidades en los cuales se desempeñan esos afiliados.

Asimismo, es menester considerar que, atendido que según lo dispone el artículo 3° de la citada Ley N° 19.296, "ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo", impedir que las asociaciones gremiales transversales desarrollen sus funciones sindicales frente a las autoridades de los distintos servicios dependientes del Ministerio de Obras Públicas en que laboren algunos de sus afiliados, y dejar constreñida sus tareas gremiales sólo en relación a las autoridades de esa Secretaría de Estado, implica que los empleados pertenecientes a esos servicios no tendrán una adecuada representación de sus intereses.

Lo anterior, ya que esos funcionarios sólo quedarán representados por la asociación a que pertenecen en cuenta a las políticas generales que puedan fijar las autoridades del Ministerio de Obras Públicas en materias que interesan a esas organizaciones transversales pero no en relación con las políticas particulares y acciones que determina y ejecuta el servicio público en que desarrollan sus funciones los afiliados afectados.

Como puede fácilmente apreciarse, la situación antes descrita perjudica a los servidores que, perteneciendo a un servicio dependiente de ese Ministerio, se hallan afiliados a una organización gremial transversal de esa Secretaría de Estado, lo que puede atentar contra la multiplicidad de entidades gremiales que pueden establecerse en un servicio y coarta la libertad de afiliación sindical consagrada en el artículo 19, N° 19, de la Constitución Política, ya que impulsaría a los empleados afectados a desafiliarse de la asociación a la que pertenecen para ingresar a aquella que sí puede representarlos ante la entidad en que laboran.

En mérito a lo expuesto, corresponde que el Director de Vialidad reconozca y respete las atribuciones de los directivos de las asociaciones de funcionarios ocurrentes, en orden de representar, frente a ese servicio, los intereses de sus afiliados que pertenecen a esa Dirección, aun cuando aquéllas estén conformadas, además, con funcionarios que laboran en otras reparticiones.

No obstante, tal como lo ha manifestado esta Entidad de Control en su Dictamen

N° 2.929, de 1999, tratándose de la atribución contemplada en el inciso final del artículo 25 de Ley N° 19.296, esto es, la de solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva, es necesario puntualizar que, a diferencia del derecho de los dirigentes gremiales a ser recibidos e informados, la participación antes señalada sólo procede en la medida que la autoridad superior del organismo de que se trate, pronunciándose sobre la petición que en tal sentido se le formule, la resuelva favorablemente, sin que pueda, en todo caso, rechazarla infundadamente.

Con todo, conviene señalar a este respecto que si se decide invitar de determinadas asociaciones gremiales para participar en el estudio de las políticas de personal de un servicio, la autoridad respectiva no puede excluir de dicha participación a las otras organizaciones gremiales que tengan entre sus afiliados a funcionarios que laboran en esa dependencia toda vez que ello importaría efectuar una diferencia arbitraria que contraviene en principio constitucional de igualdad ante la ley, ya citado.

INDICE DE MATERIAS

| | Página |
|--|--------|
| ENTREVISTA | |
| • Marisol Aravena, Subsecretaria de Previsión Social: "Nuestros compromisos no son sólo palabras bonitas" | 1 |
| DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS | |
| • Asignación de Desempeño Colectivo. | 4 |
| CARTILLA | |
| • Certificado de Contratistas | 11 |
| NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS | |
| • Ley N° 20.039. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual | 14 |
| • Decreto N° 84, 2005, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares | 15 |
| DEL DIARIO OFICIAL | 47 |
| JURISPRUDENCIA JUDICIAL | |
| • Reemplazo de trabajadores durante la huelga y su sanción | 52 |
| DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO | |
| Indice temático | 56 |
| JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES | |
| 2.703/68, 22.06.05. | |
| 1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporacio- | |

- nes Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero, sólo en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre del respectivo año, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.
- 2) La Corporación Municipal no puede dar por terminada la relación laboral respecto de un docente que habiéndose acogido al plan de retiro en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, no ha percibido el total de la indemnización prevista al efecto 58
- 2.747/69, 24.06.05.**
La Corporación Municipal de Ancud se encuentra obligada a pagar la indemnización prevista en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, por retiro voluntario de la docente Sra. ..., a sus herederos 60
- 2.748/70, 24.06.05.**
1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel no se encontró obligada a mantener a doña ... el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que percibía en la I. Municipalidad de Colina.
2) La citada Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encontró facultada para excluir del pago de la referida asignación los cursos históricos acreditados con anterioridad a la vigencia del Estatuto Docente.
3) Correspondió a la citada Corporación Municipal declarar el grado de relación de los cursos que acreditó la docente ... con la función desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación 62
- 2.792/71, 29.06.05.**
La Corporación de Desarrollo Social de Macul se encuentra obligada a pagar al docente ..., la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 del Estatuto Docente, considerando su carga horaria total de 44 horas cronológicas semanales, sin excluir aquella parte de la misma que realiza en calidad de contratado; correspondiendo recalcular su monto desde la fecha que se impetró la asignación por la referida carga de 44 horas 66
- 2.816/72, 30.06.05.**
La comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de

| | |
|--|----|
| <p>efectuar la citada comunicación. Complementa y precisa Dictamen N° 577/14, del 4.02.2005.</p> | 67 |
| | |
| 2.818/73, 30.06.05. | |
| <p>1) El personal no docente que labora en los establecimientos del sector municipal y particular no puede convenir con su empleador una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual.</p> <p>2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464</p> | 68 |
| | |
| 2.819/74, 30.06.05. | |
| <p>No procede acoger solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 5.178/198, de 13.12.2004, que precisa que el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales, rige los contratos de trabajo de los trabajadores de las compañías de seguro de vida aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a la vigencia de la ley</p> | 70 |
| | |
| 2.841/75, 30.06.05. | |
| <p>Procede aplicar a las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, vigentes al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, la prórroga de dichas extensiones por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.</p> <p>Se reconsidera doctrina contenida en Dictamen N° 1.688/76, de 23.04.04</p> | 73 |
| | |
| 2.900/76, 6.07.05. | |
| <p>1) El personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que cumple su jornada de trabajo en horario nocturno en los SAPU, tiene derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.</p> <p>2) Los funcionarios de salud primaria municipal, pueden solicitar permiso para ausentarse de sus labores en el año calendario, con goce de remuneraciones, hasta por seis días hábiles en el año calendario respectivo.</p> <p>3) La autorización para ausentarse de las labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, se entiende que opera sólo respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según el contrato, sea en horario diurno o nocturno.</p> <p>4) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, podrán denegar la autorización de los llamados permisos administrativos, solamente cuando las necesidades del servicio así lo indiquen</p> | 75 |

2.901/77, 6.07.05.

No resulta procedente que el sostenedor del colegio particular subvencionado ..., modifique un contrato de naturaleza indefinida a uno de plazo fijo, por la circunstancia de haber pactado con la docente un cambio de funciones..... 77

2.902/78, 6.07.05.

La asignación mensual de pérdida de caja de \$ 157.000, pagada por la empresa ... al dependiente responsable de caja, no sería remuneración, y por ende, imponible para efectos de cotizaciones previsionales 79

2.990/79, 12.07.05.

- 1) La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la Ley N° 19.813, tanto en lo referente al componente fijo como al componente variable, rige para los funcionarios de salud primaria municipal a partir del año 2003.
- 2) Los trabajadores de salud primaria municipal, que no han prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, no tienen derecho a percibir al año siguiente en forma proporcional, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo de la Ley N° 19.813.
- 3) Si un trabajador de salud primaria municipal, ha prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación, pero al año siguiente se le ha puesto término al contrato, se le pagará la asignación correspondiente en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados este último año 80

3.017/80, 14.07.05.

- 1) El corte en el suministro de gas por Metrogas S.A., antes del inicio de la jornada de trabajo en una empresa, o después de su término, sin que haya habido por tal motivo prestación de servicios por parte de los trabajadores, lleva a que no procedería pago de remuneración, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.
- 2) Asimismo, si el corte produce paralización prolongada de la empresa, este Servicio carece de competencia para pronunciarse si existiría responsabilidad en su obligación de proporcionar al personal el trabajo convenido en el contrato, por tratarse de una situación de hecho que debe ser conocida y ponderada por los tribunales de justicia, en caso de controversia y reclamación de los trabajadores 83

3.018/81, 18.07.05.

- 1) El Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en

- forma expresa, debiendo en consecuencia entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina establecida en el punto 1° del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04.
- 2) Conforme a lo resuelto en el punto 4) del Dictamen N° 1.690/74, de 23.04.04 para que proceda la renovación de una resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es necesaria la concurrencia de la totalidad de los requisitos previstos en el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, uno de los cuales es el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, el cual sólo deberá recaer sobre el sistema excepcional ya autorizado, esto es, respecto de aquél cuya renovación se solicita.
 - 3) La expresión "podrá renovarla" utilizada por el legislador en el precepto del inciso final del artículo 38, implica la prolongación o mantención de la resolución original. Ello significa que la solicitud de renovación debe contemplar idénticas condiciones a las allí establecidas, salvo modificaciones legales, sin que resulte factible adicionar o alterar cuestiones o aspectos contenidos en aquélla.
 - 3.1) No resulta jurídicamente procedente que la autoridad administrativa exija, como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución primitiva, ajustarse a criterios administrativos actualmente aplicables, pero que no habrían sido establecidos a la época de la autorización de la resolución cuya renovación se solicita. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste al Director del Trabajo para exigir el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema cuya renovación se solicita.
 - 3.2) Nada obsta a que en el evento de existir un cambio de las condiciones que se tuvo en vista para solicitar la dictación de la resolución original, los empleadores afectados soliciten una nueva autorización de un sistema excepcional invocando los antecedentes pertinentes y dando cumplimiento a los requisitos legales y administrativos actualmente exigibles.
 - 4) La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo.
 - 5) La mantención de la resolución más allá del plazo de vigencia de la misma y sin que haya operado su renovación, ya sea, por el período máximo de cuatro años o por uno inferior que las partes acuerden y soliciten, configuraría una contravención a las normas previstas en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, e importaría una infracción a las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo

RESOLUCION, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1. Resolución.

687 (exenta), 15.07.05.

Deroga resoluciones que indica y mantiene vigente, de uso obligatorio, sistema de registro de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones, establecido mediante Resolución exenta N° 851, de 08.08.1995, de este Servicio, para actividad que se señala 92

2. Orden de Servicio.

6, 18.07.05.

Establece procedimiento para la renovación de resoluciones de sistemas excepcionales de la distribución de jornada de trabajo y descansos 93

3. Circulares.

100 (extracto), 24.06.05.

Instrucciones para el control interno de las resoluciones de multas y el cumplimiento estricto de los eventos en el sistema SF2000 101

106 (extracto), 1º.07.05.

Imparte instrucciones sobre actuación de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, respecto del descuento de saldo de crédito social otorgado al trabajador, por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en la ratificación de finiquitos o en las actuaciones de conciliación 101

111 (extracto), 11.07.05.

Modifica procedimiento especial de fiscalización de la Informalidad Laboral. Incorpora otro especial referido al no pago de remuneraciones y dispone fiscalización de oficio en materia de higiene y seguridad en algunos procedimientos generales de fiscalización. Todo a partir de las fechas que en cada caso se señalan 101

112 (extracto), 12.07.05.

Remite anexos N° 6: Normas y criterios para la aplicación de sanciones en la fiscalización, y 10: Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multa administrativa actualizados en reemplazo de los contenidos en Circular N° 88, de 5.07.01, del Depto. de Inspección 101

113 (extracto), 12.07.05.

Imparte instrucciones sobre fiscalización especial a contratistas y subcontratistas de mandantes calificados y fiscalización

| | |
|---|-----|
| para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos | 101 |
| SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares | |
| 2.216, 4.07.05. | |
| Subsidios maternales. Comunica monto diario mínimo de los subsidios a partir del 1° de julio de 2005 | 102 |
| 2.217, 4.07.05. | |
| Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.039 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2005 | 103 |
| 2.218, 4.07.05. | |
| Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2005 | 104 |
| 2.220, 13.07.05. | |
| C.C.A.F. imparte instrucciones sobre afiliación de pensionados de la Ley N° 19.992 | 105 |
| SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. | |
| Selección de Dictámenes | |
| FIS-101, 02.05. | |
| Improcedencia de admitir la cotización en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, en calidad de independientes, por la vía interpretativa en aquellos Convenios de Seguridad Social que no lo contempla expresamente | 106 |
| FIS-133, 02.05. | |
| Entero de cotizaciones respecto de trabajadores que han hecho uso de licencia médica en el mes | 108 |
| FIS-136, 02.05. | |
| Cómputo de la rebaja de edad para los efectos de obtener pensión anticipada, en virtud del desempeño de trabajos calificados como pesados | 109 |
| SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes | |
| 746, 22.03.05. | |
| La asignación temporal de un trabajador al exterior no hace perder su domicilio en Chile, debiendo tributar en segunda | |

| | |
|---|-----|
| <p>categoría que afecta a sus remuneraciones líquidas pagadas en el país, conforme lo dispuesto por los artículos 3º, 4º, 12º, 42º, N° 1 y 43º, N° 1 de la Ley de la Renta</p> | 111 |
| <p>956, 8.04.05. Tratamiento tributario de indemnización por años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 178, del Código del Trabajo y artículo 17, N° 13, de la Ley sobre Impuesto a la Renta</p> | 113 |
| <p>963, 11.04.05. Tratamiento tributario de indemnización por años de servicio pagada a un ex trabajador cuya fuente es un Protocolo de Derechos Laborales, cuya naturaleza es la de un convenio colectivo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 178, del Código del Trabajo, en concordancia con lo establecido por el artículo 17, N° 13, de la Ley de la Renta</p> | 115 |
| <p>986, 13.04.05. Contribuyentes que tienen derecho a invocar el beneficio tributario por ahorro previsional voluntario a que se refiere el artículo 42º bis de la Ley de la Renta</p> | 118 |
| <p>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes</p> | |
| <p>10.700, 2.03.05. No procede conceder el beneficio de sala cuna en forma voluntaria, mientras no se cumpla el mínimo de veinte trabajadoras, establecido por la ley</p> | 120 |
| <p>11.220, 4.03.05. Los docentes reemplazantes tienen derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero o al período que indica el artículo 41 bis de Ley N° 19.070, pero esta norma no se aplica en los docentes contratados que expiran en funciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 6º transitorio de Ley N° 19.933, referido a la bonificación por retiro voluntario</p> | 121 |
| <p>13.179, 15.03.05. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo sólo puede exigir la obligación de presentarse el pago de cotizaciones previsionales respecto de las empresas o contribuyentes indicados en el artículo 36 de Ley N° 19.518</p> | 124 |
| <p>17.052, 11.04.05. Los fondos de la cuenta de administración, puede utilizarse en el pago de remuneraciones del personal que preste servicios al</p> | |

| | |
|--|-----|
| organismo técnico intermedio de capacitación, OTIC, con presidencia del lugar físico en que ese personal se desempeñe | 126 |
| 19.051, 21.04.05. Norma del artículo 64 del Código del Trabajo, referido a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra con respecto a las obligaciones laborales y previsionales de contratistas y subcontratistas, es aplicable a las entidades públicas | 131 |
| 19.888, 27.04.05. Se refiere a las asociaciones de funcionarios transversales, vale decir que agrupan a empleados de diversas direcciones y unidades del Ministerio de Obras Públicas, específicamente, a su derecho a representar frente a éstas, los intereses de sus afiliados que pertenecen a tales servicios | 132 |



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 199
Agosto de 2005

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Marisol Aravena, Subsecretaria de Previsión Social: "Nuestros compromisos no son sólo palabras bonitas".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Asignación de Desempeño Colectivo.

CARTILLA

- Certificado de Contratistas.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.039. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual.
- Decreto Nº 84, 2005, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Reemplazo de trabajadores durante la huelga y su sanción.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

RESOLUCION, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

| | |
|---------------------------------|--|
| Marcelo Albornoz Serrano | Director del Trabajo |
| Julio Salas Gutiérrez | Subdirector del Trabajo |
| Rafael Pereira Lagos | Jefe Departamento Jurídico |
| Christian Melis Valencia | Jefe Departamento Inspección |
| Christian Alviz Rizzo | Jefe Departamento Relaciones Laborales |
| Joaquín Cabrera Segura | Jefe Departamento Estudios |
| Mauricio Atenas Sequeira | Jefe Departamento Recursos Humanos |
| Héctor Muñoz Torres | Jefe Departamento Informática |

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

| | |
|----------------------------------|--|
| Mario Varas Castillo | I Región Tarapacá (Iquique) |
| Nelly Toro Toro | II Región Antofagasta (Antofagasta) |
| Mario Poblete Pérez | III Región Atacama (Copiapó) |
| María C. Gómez Bahamondes | IV Región Coquimbo (La Serena) |
| Pedro Melo Lagos | V Región Valparaíso (Valparaíso) |
| Luis Sepúlveda Maldonado | VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua) |
| Pedro Julio Martínez | VII Región Maule (Talca) |
| Ildefonso Galaz Pradenas | VIII Región Bío-Bío (Concepción) |
| Francisco Huircaleo Román | IX Región Araucanía (Temuco) |
| Adriana Moreno Fuenzalida | X Región Los Lagos (Puerto Montt) |
| Manuel Muñoz Andrade | XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique) |
| Hugo Sánchez Sepúlveda | XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas) |
| Ana María Ruz Varas | Región Metropolitana de Santiago (Santiago) |

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Marcelo Alborno Serrano

Abogado

Director del Trabajo

Director Responsable

Julio Salas Gutiérrez

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Departamento de Relaciones Laborales

Claudio Ramírez Melgarejo

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En la entrevista del mes, Marisol Aravena, Subsecretaria de Previsión Social, se refiere, entre otros, a la Encuesta de Protección Social y su incidencia como antecedente de una futura reforma al sistema de pensiones.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de Blanca Dervis e Inés Viñuela, abogados del Departamento Jurídico, abordan la asignación de desempeño colectivo que estableció el artículo 18 de la Ley N° 19.933, para los profesionales de la educación designados o contratados para ejercer funciones docentes directivas en establecimientos educacionales pertenecientes al sector municipal, esto es administrados por los Departamentos de Educación Municipal y por las Corporaciones Municipales creadas por las Municipalidades, como asimismo, al sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación

La cartilla del mes, informa sobre la solicitud de Certificado de Contratista a través de la opción trámite en línea sin que sea necesario concurrir a las Inspecciones del Trabajo avance que beneficia a miles de empleadores en todo el país.

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, destacamos, la publicación de la Ley N° 20.039, que entre otros, eleva a contar del 1° de julio de 2005, de \$ 120.000 a \$ 127.500 el monto de ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad; además del Decreto N° 84, de 2005, del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Para el apartado sobre Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico presenta una sentencia que rechaza un recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Angeles, que aplicó multa de 20 U.T.M. por cada trabajador reemplazado durante la huelga, sin cumplir con los requisitos del artículo 381 y 382 del Código del Trabajo.

Por último, de la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 3.018/81, de 2005, sobre facultades del Director del Trabajo para autorizar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Julio Salas Gutiérrez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Christian Alviz Rifo

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

