



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2002



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## Germán Acevedo, Coordinador del Seguro de Desempleo: "Este seguro es muy importante para el 71% de la fuerza laboral chilena"

- Acevedo señaló que el Seguro de Desempleo será relevante para todos los trabajadores que ganan menos de 300 mil pesos mensuales promedio al mes, que corresponde a la cifra señalada.

La entrada en vigencia de la Ley N° 19.728 (en el mes de septiembre) permitirá a los trabajadores cotizar su Seguro de Desempleo.

El sistema establece que cada empleado tendrá una cuenta personal, la que será gestionada por su administradora de seguros y que recibirá cada mes el 2,4% de la remuneración del trabajador. En efecto, el empleador aportará un 1,6% y el trabajador un 0,6%. Cabe señalar, que el monto estará respaldado por un Fondo Solidario el que estará constituido por aportes fiscales y patronales.

Para profundizar este tema, el *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* entrevistó a Germán Acevedo, Coordinador del Seguro de Desempleo del Ministerio del Trabajo.

### ¿Qué diferencia existe entre este Seguro de Desempleo con el que existía antes?

Cabe señalar, que hoy día Chile tiene Seguro de Desempleo y antes no. Lo que existía anteriormente era un subsidio de desempleo, es decir, era un instrumento de costo puramente fiscal que otorgaba prestaciones monetarias a aquellos trabajadores que siendo dependientes asalariados, con contratos indefinidos, perdían el empleo cuando eran despedidos por necesidades de la empresa.

### ¿Cómo operará este Seguro de Desempleo?

El Seguro de Desempleo tiene las siguientes características: Es universal, ya que



**GERMÁN ACEVEDO**  
Coordinador del Seguro de Desempleo

"El trabajador si es despedido por necesidad de la empresa tiene unas prestaciones garantizadas que constan de 5 giros mensuales, los que son decrecientes y en donde el primer pago, es igual al 50% del salario promedio de los últimos 12 meses, el segundo es igual al 45%, el tercero al 40%, el cuarto al 35% y el quinto al 30%".

cubre a todos los trabajadores que estén regidos por el Código del Trabajo, cualquiera sea el tipo de contrato que tengan, es decir, a plazo, indefinido, obra y faena. En segundo lugar, otorga prestaciones cualquiera sea la causa por la cual haya finalizado el contrato de trabajo (ya sea por las causales del artículo 159, 160 ó 161 del Código del Trabajo).

### ¿Cómo se financia el Seguro?

Hay que señalar, que el Seguro de Desempleo chileno tiene un sistema de financiamiento tripartito, con contribuciones periódicas, sobre la remuneración imponible que en este caso es de 90 U.F. Por parte del trabajador la cotización es el equivalente al 0,6% de su remuneración, más una contribución directa del empleador equivalente al 2,4% de la remuneración de cada trabajador que esté afiliado al seguro de cesantía. Este 2,4 % se descompone a su vez en un 1,6% que va a dar al aporte individual del trabajador y un 0,8% que irá al fondo solidario, más un aporte fiscal que equivale a 12 millones de dólares anuales cuando el sistema esté en régimen.

Luego, el sistema se sustenta, (además de tener cotizaciones tripartitas, y otorgar indemnizaciones a todo evento), sobre una cuenta individual que es de propiedad de cada trabajador afiliado al Seguro de Desempleo que lo acompaña durante toda su vida laboral, más un fondo de reparto, el que tiene como objetivo, apoyar en determinadas circunstancias a los trabajadores, cuyos recursos capitalizados en las juntas individuales no sean suficientes para cubrir las prestaciones mínimas garantizadas por ley. La cuenta individual, como señalé, se financia con la cotización íntegra del trabajador y una fracción de la cotización del empleador y se caracteriza por otorgar los beneficios en cualquier evento al trabajador, es decir, cualquiera sea la causa por la cual termine la relación laboral, incluyendo la jubilación. Estos dineros son de propiedad del trabajador y en el caso que el trabajador o trabajadora falleciere los recursos son des-

tinados a las personas que éste haya designado como sus beneficiarios al momento de afiliarse al seguro. Por otra parte, el fondo de reparto otorga prestaciones cuando los trabajadores son despedidos por necesidades de la empresa. En ese caso, tienen derecho a prestaciones mínimas garantizadas que se cubren primeramente con los recursos de la cuenta individual. Sin embargo, si estos no son suficientes aparece el apoyo del fondo solidario.

### ¿Quién administra estos dineros?

Desde el punto de vista de la administración (del Seguro de Desempleo) éste se caracteriza por tener un administrador único que acaba de ser seleccionado a través de un proceso de licitación pública y en donde resultó elegido el Consorcio Providencia, el que está conformado por las siete A.F.P. que pertenecen a este sistema.

Este consorcio resultó ganador porque fue el que ofreció la mejor oferta técnica y económica, que es de 0,6% de base anual sobre los saldos que acumulen los trabajadores en sus cuentas, lo que equivale a decir que un trabajador que gane 120 mil pesos va a pagar en promedio 26 pesos mensuales por costos de administración. Un trabajador que gane 300 mil pesos va a pagar en promedio 56 pesos mensuales y un trabajador que gane 500 mil pesos va a pagar en promedio 107 pesos mensuales.

### ¿Qué posibilidad hay de que esos porcentajes que son rebajados tanto al empleador como al trabajador no varíen, es decir, sean porcentajes fijos?

Son porcentajes fijos, es decir, este sistema, por ahora, no admite cuentas voluntarias ni aportes adicionales. Sin embargo, es admisible que en el marco de negociaciones colectivas pudieran los trabajadores obtener de sus empleadores que financiaran una parte del costo de la cotización de cargo del trabajador, lo que es completamente "lícito" en este sistema.

### ¿Cuándo comienza a operar el Seguro de Desempleo?

La fecha cierta es en el mes de septiembre de este año, mes en donde entrará en vigencia completamente la ley. Asimismo, comenzará a operar la sociedad administradora por lo que se iniciará el proceso de filiación y recaudación, obligatoriamente para todos aquellos trabajadores que celebren contratos con posterioridad desde mes de septiembre en adelante. No obstante ello, es opcional el ingreso al Seguro de Desempleo para aquellos trabajadores que hayan celebrado contratos con anterioridad a dicho mes.

### ¿El sistema garantiza una rentabilidad mínima para los fondos?

No la garantiza explícitamente. Sin embargo, tiene una rentabilidad que uno podría decir que es "asegurada", dado a que el portafolio de instrumentos en que se deben invertir estos recursos son de renta fija y éstos tienen una varianza de rentabilidad mucho más baja, por lo tanto, tienen una rentabilidad más segura en el corto plazo que los instrumentos de renta variable. En ese sentido, hemos sido "más conservadores" en este punto y estimamos que la rentabilidad real que obtendrían los trabajadores debería variar entre un 4% y 5% anual.

### ¿Cree usted que debido al bajo precio que cobra la sociedad administradora por administrar el Seguro de Cesantía podría tener un costo indirecto como algunos creen?

No. Definitivamente no hay subsidios cruzados. Se ha hablado de subsidios cruzados de manera muy especulativa y no existe ninguna base para afirmar eso porque la contabilidad y administración financiera de las A.F.P. y de las sociedades administradoras están completamente separadas y serán estrictamente reguladas por la Superintendencia de A.F.P.

Lo que sí es efectivo, es que las A.F.P. están operando con economías de escala y de ámbito que les permite operar a costo

marginal. Las A.F.P., dado a que tienen una capacidad instalada, pueden ocupar toda aquella capacidad "ociosa" que actualmente no utilizan para operar el Seguro de Desempleo, sin incurrir en mayores inversiones. Por lo tanto, pueden lograr administrar lo mismo a costos muchísimos más bajos que otros operadores. A eso se le llama economías de escala o de ámbito, que estaban admitidas en el proyecto de ley de Seguro de Desempleo cuando fue aprobado en el Congreso Nacional. Esta es una de las razones que explican el bajo precio.

La segunda razón que explica esto (bajo precio), es que en este sistema no existen costos de comercialización porque hay un operador único. Tampoco hay costos de transferencia o traslado de trabajadores de una A.F.P. o de una administradora a otra. Una caída o la anulación de costos de comercialización, fuerzas de ventas, campañas promocionales y el costo de los traspasos, es una caída que fácilmente pueden explicar los dos puntos de diferencia que existen entre los costos de administración del sistema de A.F.P. y los costos de administración del Seguro de Desempleo. Y digo dos puntos porque si uno lleva la comisión de las A.F.P. (que es sobre el flujo, es decir, sobre la cotización) a saldo descubre que en promedio las A.F.P. cobran un 0,8% sobre el saldo de deducido del seguro de invalidez y sobrevivencia por lo que el Seguro de Desempleo cuesta un 0,6%, es decir, hay una diferencia de 0,2 puntos. Esta diferencia se debe a las economías de escala y de ámbito, además por la anulación de los gastos de comercialización y traspasos. Por este motivo, las A.F.P. pueden operar a costos muchísimo más bajo el Seguro de Desempleo y obtener igualmente utilidades. Y como obtienen utilidades, la hipótesis que se ha planteado de los subsidios cruzados no tienen en nuestro concepto solidez alguna.

### ¿El seguro de desempleo tiene un tope de fondos?

El trabajador si es despedido por necesidad de la empresa tiene unas prestaciones

garantizadas que constan de 5 giros mensuales, las que son decrecientes y en donde el primer pago, es igual al 50% del salario promedio de los últimos 12 meses, el segundo es igual al 45%, el tercero al 40%, el cuarto al 35% y el quinto al 30%. Por consiguiente, hay una tasa de sustitución decreciente. Sin embargo, el sistema tiene topes inferiores y superiores.

Inferiores, para asegurar prestaciones más altas a los trabajadores que están cercanos al salario mínimo y superiores para asegurar una focalización adecuada del sistema, a trabajadores de menores ingresos y una ayuda menos intensa para los trabajadores de mayores ingresos. Es decir, el Seguro de Desempleo es relevante para todos los trabajadores que ganan menos de 300 mil pesos mensuales promedios al mes, es decir, este seguro es muy importante para el 71% de la fuerza laboral chilena que es el porcentaje de trabajadores que ganan menos de 300 mil pesos mensuales.

#### **¿El Seguro de Desempleo garantiza la reinserción al mundo laboral del trabajador?**

No lo garantiza, pero tiene instrumentos de apoyo. El Seguro de Desempleo lo que hace es rodearse de un conjunto de instrumentos que yo los agruparía básicamente en tres. Primero, tiene un sistema "tremendamente amigable" de acceso cuando un trabajador está activo o cesante a los servicios que presta al Seguro de Desempleo, ya sea a través de un portal en la web, por intermedio de un call center gratuito o de agencias físicas que tiene una amplia cobertura en todo Chile y tres agencias móviles. Asimismo, tiene un sistema de asistencia para la búsqueda

de empleo que hemos denominado bolsa nacional de trabajo que es una combinación de esfuerzos públicos y privados que van a implicar una coordinación de las oficinas municipales de información laboral que van a ser colocadas en líneas, a través de todo Chile con la sociedad administradora y donde se va a poder cruzar la demanda y oferta de empleo. También tiene una dimensión de capacitación que es gratuita que se otorgará a los trabajadores cesantes de costo de la sociedad administradora, la que se va a sumar con la capacitación gratuita que otorga el SENCE a los trabajadores cesantes.

**En países donde opera el Seguro de Desempleo se ha producido a veces el fenómeno que puede denominarse como el del "desempleo crónico", es decir, aquel que no busca trabajo y se mantiene a través de lo que le otorga el seguro ¿Existe la posibilidad de que se produzca una situación similar en Chile?**

No existe o se ha aminorado sustancialmente (Lo que se llama riesgo moral). Por dos razones. Primero, porque las tasas de sustitución son bastante más bajas en relación con otros seguros de desempleo que son "muy generosos" y en donde el primer giro que hacen los trabajadores corresponde al 80% del último salario para que después vaya decreciendo "muy suavemente" y con prestaciones que duran hasta un año. El sistema chileno en cambio, parte con una tasa de sustitución mucho más baja que es el 50% y cae muy rápidamente y por un plazo más acotado que es hasta de 5 meses. Por lo tanto, es una ayuda sustancial e importante cuando se cae en el desempleo, pero nadie puede pretender que se pueda vivir de esto.

# Los trabajadores por cuenta propia: Su protección en la Seguridad Social. Caso Pesca Artesanal

Unidad de Estudios  
Superintendencia de Seguridad Social

## Presentación

El artículo que se presenta a continuación es un resumen ejecutivo del trabajo elaborado por la Unidad de Estudios de la Superintendencia de Seguridad Social y que obtuvo el primer lugar en el Concurso Internacional "Segundo Premio de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social año 2001, II Premio OISS". Esta investigación será próximamente publicada.

## Antecedentes

El trabajo por cuenta propia constituye una verdadera tendencia mundial, en razón de encontrarse principalmente vinculado con el avance en los procesos tecnológicos, los que permiten, cada vez con mayor intensidad, desarrollar relaciones laborales autónomas en distintos grados, altamente heterogéneas y numerosas y, por ende, de importantísima influencia en el contexto político, económico y social de cada país. Los avances tecnológicos han favorecido notablemente el fenómeno del trabajo por cuenta propia, a partir de la descentralización productiva que dichos avances han generado.

## El caso de la pesca artesanal

En este trabajo se aborda un sector específico de los trabajadores por cuenta propia chilenos, a saber: los pescadores artesanales, refiriendo los distintos niveles de organización que éstos se han ido propiciando y el rol

que, en un contexto de coordinación, han ido asumiendo entidades tanto públicas como privadas, en la mira de intentar que el aludido sector de trabajadores cuente con grados crecientes de bienestar económico y social.

Es así como han surgido lo que, de modo genérico, se ha dado en llamar "organizaciones de pesca artesanal", verticalizadas a partir de los Sindicatos, entendidos como organizaciones locales que agrupan a pescadores de una caleta, las federaciones, que asumen la representación regional de los dichos trabajadores, y las Confederaciones, que agrupan a las federaciones y sindicatos no afiliados a federaciones, con un carácter nacional.

Por su parte, el Estado chileno, a través de su propia organización política, se ha preocupado de favorecer instancias de coordinación que permitan a los trabajadores de pesca artesanal avanzar tanto en la optimización del recurso pesquero a nivel de distribución como asimismo propiciar un mejor nivel organizativo de base.

Además de las instancias ya mencionadas existen otras entidades que han centrado su preocupación en el sector pesquero y que corresponden a la estructura organizacional generada a partir de la base misma de los trabajadores, como por ejemplo, la Confederación de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH), en donde participan Sindicatos, Cooperativas y Asociaciones Gremiales de pescadores artesanales, que tiene como

objetivo último, contribuir a la calidad de vida de los pescadores profesionales y sus familias.

Los esfuerzos de la CONAPACH se han encaminado hacia la conservación de los recursos marinos y las cinco millas costeras de reserva pesquera y a la promoción y estímulo del desarrollo organizacional de los trabajadores del sector.

El panorama antes descrito, no obstante revelar crecientes grados de organización de los pescadores artesanales y una mejor coordinación con los gestores públicos, han apuntado preferentemente hacia la producción, desarrollo y mantención del recurso pesquero, la organización de los pescadores, los derechos de pesca y la delimitación de las zonas de extracción, sin avanzar con el mismo ritmo en el ámbito de la seguridad social. Allí está la labor pendiente en donde todos los factores involucrados deben hacer patente su aporte, comenzando a nivel de base, con una adecuada difusión y educación entre los trabajadores de la importancia que tiene la seguridad social en el desarrollo de sus labores. Baste sólo con considerar que la pesca artesanal es una de los cuatro sectores productivos en donde se presentan mayores índices de accidentabilidad y muerte en el país.

La normativa positiva, a través del D.F.L. N° 101, de 23.10.89, incorporó a los pescadores artesanales independientes al seguro social contra riesgos de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, contemplado en la Ley N° 16.744. Se debe poner en práctica una política global tendiente a producir una cabal comprensión en el pescador artesanal respecto de las ventajas que se derivan de su incorporación a la cobertura del Seguro Social antes citado, pues se trata de trabajadores que están expresamente autorizados por ley para incorporarse al Seguro, pero a quienes no se les puede obligar a hacerlo.

El trabajo de información y concientización es, por lo tanto, un imperativo que debe

ser abordado a todo nivel, desde la autoridad central hasta los organismos administradores y, por cierto, los trabajadores. Una vez materializado la convicción y adhesión de los trabajadores al Seguro, se podrá también abordar, con mayor sistematicidad, el tema de la prevención de riesgos.

Del mismo modo, se deben desarrollar políticas a todo nivel tendientes a promover la incorporación de los pescadores artesanales al sistema de pensiones, regulado en el D.L. N° 3.500, de 1980. Debe informarse al pescador artesanal de que la cantidad de dinero que declare ganar y por la cual cotice, le servirá para obtener todos los beneficios derivados del sistema, principalmente una pensión de vejez al momento de cumplir la edad legal para pensionarse.

### Conclusiones

El concepto a desarrollar se vincula con una mayor cultura previsional, es decir, intentar que sea el propio trabajador independiente, como el pescador artesanal, quien llegue a la convicción de lo imprescindible que resulta estar afecto o ser parte de un sistema de seguridad social, sopesando dicha ventaja con la carga de efectuar las cotizaciones. Para ello es necesario:

- Promover el concepto de la Seguridad Social como sistema integral, y al rol que le cabe al Estado en la materia.
- Promover la seguridad social y sus beneficios, a través de las diferentes instancias dependientes del Estado, como por ejemplo las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, otros Servicios Públicos, Entidades de Previsión y de Bienestar, Organizaciones Gremiales y Sindicales y medios de comunicación en general.
- Promover la actualización de conocimientos en materia de seguridad social, tratándose de profesionales vinculados con

el área, particularmente en el caso de abogados y asistentes sociales que laboran en entidades de asistencia judicial gratuita.

- Capacitar en temas de seguridad social a los funcionarios municipales dependientes de los Departamentos de Desarrollo Comunitario, a objeto de lograr una mejoría en la atención y orientación de sus usuarios.
- Potenciar la coordinación entre las redes estatales vinculadas con el tema de seguridad social, y entre éstas y organismos no gubernamentales y privados que desarrollen labores en el área.
- Modificar el carácter de la fiscalización desarrollada por las Superintendencias del área, enfatizando el aspecto informativo y de difusión de los derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad social.
- Fomentar la asociatividad como instrumento facilitador del acceso a la seguridad social en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

En tal sentido sería de enorme utilidad la implementación de un sistema que per-

mita dotar de facultades a algunas asociaciones, con el fin de que puedan captar las cotizaciones de sus trabajadores afiliados o adheridos y enterarlas en las respectivas entidades de previsión.

A su vez, al trabajador independiente que no cumpla con el pago de sus cotizaciones, podría sancionárselo, suspendiéndole alguno de sus derechos de asociado.

- En el caso de trabajadores independientes que deban declarar impuestos, podría analizarse su vinculación con el cumplimiento de la obligación previsional.
- Buscar mecanismos que permitan flexibilizar la periodicidad del pago de cotizaciones por parte del trabajador por cuenta propia, considerando la estacionalidad de sus ingresos.

En cualquiera de las políticas que se adopte con el objeto de incorporar a los pescadores artesanales y a los trabajadores por cuenta propia al sistema de seguridad social, se deberá tener presente que el eje rector será la debida información y la convicción, es decir, la promoción de la cultura previsional entre los trabajadores.



## EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Dada la enorme importancia del reglamento interno como fuente del Derecho del Trabajo y factor de uniformidad dentro de la Empresa, y teniendo en cuenta las importantes reformas introducidas recientemente por la Ley N° 19.759, se ha estimado oportuno contribuir a la orientación de trabajadores y empleadores a través de un enfoque sistemático de esta institución del Derecho Laboral.

### I. CONCEPTO

Doctrinariamente, el reglamento interno puede conceptualizarse como la legislación interna de la empresa que emana de ésta y que es visada o autorizada por la autoridad administrativa.

Si comparamos este concepto con el contenido en nuestro Código del Trabajo habría que señalar que en nuestro derecho no es necesaria la visación previa, de los Servicios del Trabajo, facultándose en cambio a la autoridad administrativa, representada por el Ministerio de Salud o la Dirección del Trabajo, en su caso, para exigir, de oficio modificaciones en razón de ilegalidad.

Por otra parte, se confiere al delegado del personal, a cualquier trabajador o a las organizaciones sindicales de la empresa respectiva el derecho de impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimasen ilegales ante los referidos organismos.

**Asimismo**, los entes y personas a que se refieren los párrafos anteriores **podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.**<sup>(1)</sup>

(1) Párrafo adaptado de acuerdo a las modificaciones introducidas al Código del Trabajo, por la Ley N° 19.759.

Puede decirse que, en la mayoría de los países del mundo, la existencia de un reglamento en la industria, empresa o faena representa un mejoramiento en virtud de las normas legales que regulan la relación entre las partes contratantes ya que dichas normas son a menudo vagas, imprecisas y sobre todo cambiantes.

Por otra parte el Reglamento Interno constituye un factor de uniformidad, del todo necesario en las relaciones sociales que se producen dentro de la empresa. El establecimiento de reglas, cualquiera que sea su contenido, aporta un elemento de claridad a las relaciones laborales y al mismo tiempo constituye un vehículo claro de expresión de las tres facultades que competen al jefe de empresa: el poder reglamentario, el poder de dirección y el poder disciplinario.

Ahora bien, el contenido del Reglamento Interno puede variar. En ciertas oportunidades puede ser una simple reproducción de disposiciones legales o convencionales y, en este sentido, su función se limita a servir de elemento de información a los trabajadores y no constituye otra cosa que un órgano de comunicación entre el personal y las personas encargadas de promover las reglas aplicables. Su utilidad se limita a servir de elemento de publicidad de reglas obligatorias.

Se reconoce que el Reglamento Interno puede constituir una de las fuentes de importancia del Derecho del Trabajo, en la medida que fija los derechos y obligaciones entre las partes contratantes, otorgando a los trabajadores derechos superiores a los mínimos e irrenunciables establecidos por la ley, y asegurándoles de esta manera una protección complementaria no despreciable.

Desde este punto de vista, el Reglamento representa un punto de partida para la obtención, por parte de los trabajadores, de mayores condiciones de vida, de trabajo y remuneración, ya que a menudo sirve de base para la elaboración posterior de convenciones colectivas e inclusive de disposiciones legales.

El análisis del Derecho Nacional como del Derecho Comparado permite concluir que las grandes funciones del Reglamento Interno son el mantenimiento de un orden que asegure la marcha normal de la empresa y el establecer, para todos los trabajadores que dependan de un mismo empleador, un régimen similar en la organización del trabajo.

Por último cabe señalar que el Reglamento contempla habitualmente dos tipos de cláusulas:

- 1) Aquellas que se refieren a la organización interna del trabajo dentro de la empresa, establecimiento o faena, como son por ejemplo, las que determinan las horas de entrada y salida, los sistemas de descanso durante la jornada, las normas sobre disciplina, seguridad, higiene, etc.;
- 2) Aquellas que contemplan sanciones para el caso en que los trabajadores infrinjan el Reglamento Interno. Estas penas normalmente se establecen en una escala ascendente: a) pueden ser sanciones morales como son las amonestaciones verbales o escritas; b) pueden ser penas pecuniarias, como son fundamentalmente las multas y c) pueden constituir penas restrictivas de la actividad profesional. En este sentido hay que señalar que los Reglamentos de empresa de muchos países europeos contemplan cláusulas de esta última categoría aunque su validez, a menudo, sea puesta en duda. Así, por ejemplo, suele establecerse, como sanción restrictiva de la actividad profesional, el cambio de funciones del trabajador, la suspensión sin derecho a remuneración e inclusive la exoneración del prestatario de los servicios.

## II. DERECHO POSITIVO

Las reglas actualmente aplicables al reglamento interno están contenidas en el Título III Libro I del Código del Trabajo artículo 153 y siguientes.

Tales normas regulan las siguientes materias:

### 1. Empresas obligadas a confeccionar reglamento interno

El inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo dispone:<sup>(2)</sup>

**“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas** que ocupen normalmente **diez** o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

Están entonces obligadas a elaborar un reglamento interno todas **las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas** que normalmente ocupen 10 o más trabajadores permanentes.

### 2. Procedimiento

En esta materia hay que distinguir cinco etapas, de las cuales, las dos últimas podrán o no cumplirse según las circunstancias:

#### a) *Elaboración.*

Corresponde confeccionar el reglamento a la empresa, es decir, al empleador. Así lo dispone el citado inciso 1° del Art. 153.

(2) La Ley N° 19.759 modificó este artículo en el sentido de sustituir la expresión “empresas industriales o comerciales” por la que figura destacada en el texto

Esta facultad o derecho no es más que un reconocimiento del legislador al normal poder de dirección o mando de la empresa que corresponde al empleador.

La Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 2.759, de 4.06.84 ocupándose de precisar cuándo debe entenderse que el reglamento comienza a regir ha manifestado que "la fecha en que entra en vigencia el reglamento interno será la que fija el empleador y en relación a ella deberán contarse los plazos de 5 y 30 días a que aluden los artículos 82 y 84 del D.L. N° 2.200", actuales Arts. 153 y 156 del Código del Trabajo, "no habiendo la ley, en norma alguna, subordinado la aplicación del reglamento a la aprobación de su texto por las autoridades".

b) *Remisión de copias a las autoridades competentes.*

El inciso 2° del artículo 153 del Código del Trabajo establece:

*"Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo".*

Ya vimos que la fecha de vigencia es determinada por el empleador. Dentro de los cinco días siguientes a ésta, copia del reglamento debe remitirse a las citadas autoridades.

En consecuencia, no existe inconveniente legal para las copias de los reglamentos internos que deben confeccionar las empresas se presenten en la Inspección de la localidad en que esté ubicado el establecimiento de que se trate.

Pensamos que siguiendo un razonamiento análogo, el Ministerio de Salud adoptará una decisión similar, criterio que se aviene con los propósitos de descentralización y desburocratización en que está empeñado el Gobierno.

c) *Publicidad del reglamento interno.*

El artículo 156 del Código del Trabajo dispone:

*"Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación".*

*"Además, el empleador, deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el reglamento interno de la empresa".*

De acuerdo a este precepto la publicidad debe materializarse de dos maneras:

- 1) El reglamento interno y sus modificaciones deben ponerse en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que comiencen a regir. Esta exigencia, contenida en la primera parte del inciso 1° de la disposición transcrita, debe cumplirse del modo previsto en su inciso 2°, es decir, mediante la entrega gratuita del empleador a todos los trabajadores del texto impreso del reglamento; y
- 2) Fijar, también con 30 días de anticipación, su texto completo en dos sitios visibles del lugar de las faenas.

Estas dos formas de publicidad son copulativas y constituyen requisito oponibilidad del reglamento a los trabajadores.

d) *Impugnación del reglamento.*

El inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, en su primera parte, prescribe:

*"El delegado de personal, cualquier trabajador y las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las*

disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada según corresponda, ante el Ministerio de Salud Pública o ante la Dirección del Trabajo. **Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente**".<sup>(3)</sup>

e) *Control de legalidad.*

A esta materia se refiere la última parte del inciso final del artículo 153, al disponer:

*"De igual modo, esa autoridad (de Salud) o esa Dirección (del Trabajo) podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad"*.

Conforme a lo anterior, posible es afirmar que esta revisión, y las posibles objeciones que de ella resulten, son a posteriori y no obstan, por lo tanto, a la vigencia del reglamento interno, sin perjuicio de la facultad del Inspector del Trabajo de sancionar, en cada caso que procediere, la negativa del empleador para cumplir con las instrucciones de aquél en orden a modificar las disposiciones del reglamento interno que se hubiere estimado que no se ajustan a derecho.

**3. Cláusulas esenciales del reglamento interno**

El artículo 154 del Código del Trabajo, establece: "El reglamento interno deberá contener a lo menos, las siguientes disposiciones:

- 1º) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- 2º) Los descansos;
- 3º) Los diversos tipos de remuneraciones;
- 4º) El lugar, día y hora de pago;

(3) El texto destacado fue incorporado por la Ley N° 19.759.

- 5º) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6º) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- 7º) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- 8º) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9º) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento;
- 10º) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señala este reglamento las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
- 11º) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

**Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.**"<sup>(4)</sup>

La reciente reforma laboral incorpora un artículo 154 bis el que obliga al empleador a

(4) Este inciso final fue incorporado por la Ley N° 19.759 y es una del conjunto de disposiciones que tienden a reconocer la dignidad de los trabajadores.

mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Si bien el contenido del reglamento, como es obvio, va a depender tanto de la naturaleza de las faenas o actividades como de la estructura misma de la empresa, por expresa disposición del legislador debe contemplar, a lo menos, disposiciones o cláusulas que regulen las cuestiones referidas en el artículo transcrito, materias que en consecuencia adquieren el carácter de esenciales a todo reglamento interno. Claro está que el empleador

tiene la facultad de agregar –si lo estima necesario o conveniente– cláusulas que reglamenten otras cuestiones, naturalmente que dentro de los márgenes permitidos por la ley.

Entre éstas, tal como lo previene el inciso final del Art. 317 del Código del Trabajo, puede incluirse la limitación contemplada en el inciso 2° del mismo artículo, en cuya virtud y tratándose de empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, el empleador puede declarar no aptos para negociar uno o más períodos que cubran en su conjunto un plazo máximo de 60 días en el año calendario.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

## APRUEBA REGLAMENTO DE LA COMISION DE USUARIOS DEL SISTEMA DE SEGURO DE DESEMPLEO

### DECRETO N° 49 (\*)

Núm. 49.- Santiago, 29 de octubre de 2001.- Visto: Los artículos 55 a 58 de la Ley N° 19.728, y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento de la Comisión de Usuarios creada por la Ley N° 19.728:

#### TITULO I

#### **Del inicio de funciones de la Comisión, y de su composición, elección y duración de sus miembros**

**Artículo 1°.-** La Comisión estará integrada por:

- a) Tres representantes de los empleadores, cotizantes del sistema de seguro de cesantía, designados por la organización empresarial de mayor representatividad del país;
- b) Tres representantes de los trabajadores, cotizantes del seguro de cesantía, designados por la organización de trabajadores de mayor representatividad del país, y
- c) Por un académico de una universidad reconocida por el Estado, quien presidirá la Comisión, designado mediante decre-

to supremo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.

**Artículo 2°.-** Para los efectos de determinar las organizaciones empresariales y de trabajadores más representativas del país, que elegirán a los miembros de la Comisión de Usuarios indicados en las letras a) y b), del artículo precedente, la Sociedad Administradora deberá requerir informe al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción y a la Dirección del Trabajo.

Determinadas las organizaciones empresariales y de trabajadores más representativas del país, la Sociedad Administradora deberá solicitarles, con a lo menos 30 días de anticipación al inicio de funciones de la Comisión o a la fecha de su renovación, según sea el caso, que procedan a designar a los miembros de la Comisión que les corresponde nombrar.

Del mismo modo, la Sociedad Administradora deberá, con la misma anticipación indicada en el inciso precedente, solicitar a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda el nombramiento del miembro de la Comisión que les corresponde designar.

**Artículo 3°.-** Los miembros de la Comisión durarán en sus funciones tres años, pudiendo ser reelegidos para un nuevo período.

**Artículo 4°.-** Además del Presidente de la Comisión, indicado en la letra c) del artículo

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 23.01.02.

1º precedente, ésta tendrá un Vicepresidente y un Secretario, elegidos por sus miembros.

La elección del Vicepresidente y del Secretario se efectuará en la primera sesión que celebre la Comisión, una vez constituida, mediante acuerdo de la sala. Si por algún impedimento no se efectuara la elección en dicha sesión, ella se efectuará en la sesión ordinaria siguiente, o la extraordinaria especialmente convocada para tal efecto.

**Artículo 5º.-** Al Presidente de la Comisión le corresponderán las siguientes funciones:

- Dirigir los debates de la Comisión.
- Representar a la Comisión ante toda entidad pública o privada.
- Supervisar el funcionamiento administrativo de la Comisión y adoptar las medidas necesarias para su buen funcionamiento.
- Ejecutar y dar cumplimiento a los acuerdos dictados por la Comisión.

**Artículo 6º.-** Al Vicepresidente de la Comisión le corresponderán las siguientes funciones:

- Subrogar al Presidente de la Comisión en caso de ausencia, vacancia o cualquiera otra causa que impida a éste desempeñar el cargo, sin que sea necesario acreditarlo ante terceros. La subrogación comprenderá todas las funciones y facultades del Presidente.

**Artículo 7º.-** Al Secretario de la Comisión le corresponderán las siguientes funciones:

- La de ministro de fe de la Comisión.
- Recibir, revisar y despachar toda correspondencia, documentos, solicitudes o certificados que lleguen a la Comisión.
- Levantar el acta de cada sesión y firmar todos los dictámenes y acuerdos de ella,

como también, firmar junto con el Presidente toda comunicación o correspondencia enviada por la Comisión.

## TITULO II

### De los requisitos específicos, prohibiciones e inhabilidades y causales de cesación en sus cargos de los miembros de la Comisión

**Artículo 8º.-** Los miembros de la Comisión de Usuarios, para ser designados tales, deberán cumplir, según corresponda, con los siguientes requisitos:

- a) Tener dieciocho años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
- d) Tener la calidad de cotizantes del sistema de seguro de desempleo.
- e) No adeudar cotizaciones previsionales en calidad de empleador, ni tampoco adeu-darlas la persona jurídica de la cual sea socio, accionista o administrador.
- f) Tener la calidad de afiliado a la organización empresarial o de trabajadores que lo haya designado, en su caso, con a lo menos un año de antigüedad en la misma.
- g) Tener la calidad de académico de una universidad reconocida por el Estado, tratándose de miembro designado mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.
- h) No ser persona relacionada con la Sociedad Administradora.
- i) No tener la calidad de cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de los directores o gerentes de la Sociedad Administradora.

**Artículo 9°.-** Los miembros de la Comisión cesarán en el ejercicio de sus cargos por las siguientes causales:

- a) Renuncia al cargo.
- b) Inasistencia a más del 50% de las sesiones celebradas en un año calendario.
- c) Pérdida de alguno de los requisitos exigidos para ser designado miembro de la Comisión.
- d) Inhabilidad sobreviniente.
- e) Ser candidato a un cargo de elección popular.

El miembro de la Comisión que estimare estar afecto a alguna causal de cesación en el ejercicio de su cargo, deberá comunicarlo de inmediato a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y al Presidente de la Comisión, sin perjuicio de dar cuenta de ello a la Comisión en la siguiente sesión que ésta celebre, dejando constancia de ello en el acta de la misma, y debiendo la Comisión comunicar tal hecho a la organización empresarial o de trabajadores que lo haya designado, a fin de proceder a su reemplazo.

**Artículo 10°.-** Si un miembro de la Comisión cesa en funciones, será reemplazado por la persona que designe la organización empresarial o de trabajadores a quien represente, por el plazo que restare para completar el período del miembro reemplazado, sin perjuicio de poder designarlo nuevamente para el período siguiente.

Si el miembro que cesare en sus funciones es el Presidente de la Comisión, será reemplazado por la persona que designen, mediante decreto supremo conjunto, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, por el plazo que restare para completar el período del miembro reemplazado, sin perjuicio de poder designarlo nuevamente para el período siguiente.

### TITULO III

#### Del funcionamiento de la Comisión

##### Párrafo 1° De las sesiones

**Artículo 11°.-** La Sociedad Administradora proveerá a la Comisión de una oficina y de los recursos necesarios para su funcionamiento, en conformidad a lo dispuesto en las Bases de Licitación y en el respectivo contrato.

**Artículo 12°.-** Las sesiones serán presididas por el Presidente y en su ausencia por el Vicepresidente.

**Artículo 13°.-** La Comisión se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.

Las sesiones ordinarias se efectuarán, regularmente una vez cada mes, en el día y hora que para este efecto acuerde la Comisión en el momento de constituirse, y cada vez que considerando las necesidades de su funcionamiento estime adecuado otro día y hora.

Las sesiones extraordinarias se celebrarán cuando su Presidente estime conveniente convocarla para tal efecto, o en los casos en que a lo menos cuatro de sus miembros soliciten su convocatoria. La convocatoria deberá especificar su motivo y las materias que se someterán a consideración de la Comisión.

**Artículo 14°.-** El quórum necesario para efectuar sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión será de, a lo menos, cuatro de sus miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por la mayoría absoluta de sus miembros y, en caso de empate, el asunto será dirimido por su Presidente.

##### Párrafo 2° De las citaciones

**Artículo 15°.-** La citación y tabla de la sesión serán remitidas, a todos y cada uno de los miembros, por el Secretario de la Comi-



sión con una anticipación de a lo menos 48 horas a la sesión respectiva, mediante carta certificada dirigida al domicilio que cada miembro haya registrado en la Comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, el Secretario procurará medios idóneos para asegurar la debida asistencia e información de cada miembro de la Comisión, previa a la respectiva sesión.

**Artículo 16°.-** La citación, tratándose de sesiones extraordinarias, se efectuará por el Secretario, a lo menos con 72 horas de anticipación, mediante carta certificada dirigida al domicilio que cada miembro haya registrado en la Comisión, la que deberá especificar la materia de la convocatoria.

### **Párrafo 3° Del desarrollo de las sesiones**

**Artículo 17°.-** El desarrollo de las sesiones está debidamente normado por un Reglamento de sala confeccionado y aprobado por la propia Comisión.

**Artículo 18°.-** Un ejemplar del acta, con sus hojas foliadas, se pegará por estricto orden de fecha en un libro de actas que llevará y custodiará el Secretario de la Comisión, el cual se denominará "Libro de Actas de la Comisión de Usuarios".

**Artículo 19°.-** El acta de la sesión será suscrita, al menos, por quien la haya presidido y por el Secretario. Sin este requisito no se podrán llevar a efecto sus acuerdos.

**Artículo 20°.-** Las materias incluidas en la tabla y que no alcanzaren a tratarse o dirimirse deberán ser tratadas y/o resueltas con preferencia de otras materias en la siguiente sesión ordinaria, debiendo ser necesariamente materia de la respectiva tabla.

## TITULO IV

### **De las funciones de la Comisión**

**Artículo 21°.-** La Comisión tiene como función conocer, en los términos señalados

en la ley y en el presente reglamento, los criterios y procedimientos empleados por la Sociedad Administradora para administrar los Fondos de Cesantía y el pago de las prestaciones a que está obligada.

**Artículo 22°.-** La Comisión, en el ejercicio de las facultades que le concede el artículo 56 de la Ley N° 19.728, podrá exigir de la Sociedad Administradora:

- a) Copia de las actas de las juntas de accionistas de la Sociedad Administradora.
- b) Copia de la memoria anual de la Sociedad Administradora.
- c) Informes relativos a los procedimientos implementados por la Sociedad Administradora para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro.
- d) Informes relativos a los criterios utilizados por la Sociedad Administradora para cumplir con las políticas e instrucciones, sobre información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, impartidas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- e) En general, todo informe destinado a conocer las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de administración de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario a la Sociedad Administradora y del adecuado ejercicio de las funciones que le encomienda la ley.

## TITULO V

### **De las obligaciones y prohibiciones a que está sujeta la Comisión**

**Artículo 23°.-** Dentro de los dos meses siguientes a la realización de la junta anual de accionistas de la Sociedad Administradora, la Comisión emitirá un informe que contendrá las conclusiones a las que haya llegado, acer-

ca de los criterios utilizados por la Sociedad Administradora para administrar los Fondos de Cesantía, y acerca de los resultados obtenidos y servicios prestados, durante el año inmediatamente anterior a la celebración de la respectiva junta anual de accionistas.

**Artículo 24°.-** La Comisión deberá difundir los resultados del informe que se indica en el artículo precedente, lo que hará remitiendo copia del mismo a las siguientes instituciones y/u organizaciones:

- Una copia para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- Una copia para el Ministerio de Hacienda;
- Una copia para la organización de empleadores cuyos miembros integran la Comisión;
- Una copia para la organización de trabajadores cuyos miembros integran la Comisión;
- Una copia para la Sociedad Administradora.
- Una copia para la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

**Artículo 25°.-** La Comisión no podrá difundir en forma parcial el informe a que se alude en el artículo 23°, debiendo hacerlo de una sola vez, en los términos indicados en este título.

**Artículo 26°.-** Está expresamente prohibido a la Comisión ejecutar cualquier acto que implique intervenir en la administración de la Sociedad Administradora y/o de los Fondos de Cesantía, limitándose sus atribuciones, para el logro de sus objetivos, a las señaladas en el título IV del presente reglamento. También queda prohibido a sus miem-

bros aprovechar, en su propio beneficio, o transmitir a terceros, información relativa a las inversiones de los fondos que administra la sociedad.

## TITULO VI

### De las remuneraciones de sus miembros

**Artículo 27°.-** Cada miembro de la Comisión percibirá, durante el ejercicio de sus funciones, una dieta, cuyo monto será fijado en las Bases de Licitación y acordada en el contrato celebrado entre los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y que será de cargo de la Sociedad Administradora, dieta que se pagará de acuerdo al número de sesiones a que asistan.

**Artículo 28°.-** La dieta será pagada mensualmente por la Sociedad Administradora, a cada miembro de la Comisión, de acuerdo al total de sesiones, ordinarias o extraordinarias, a las que haya asistido.

### Disposiciones Transitorias

**Artículo primero:** La Comisión de Usuarios, en adelante "La Comisión", iniciará sus funciones el cuadragésimo quinto día después que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora en los términos del inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.728, o el día siguiente hábil si éste recayere día sábado, domingo o festivo.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

## INTRODUCE MODIFICACIONES A LA LEY Nº 17.322 Y A OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

### LEY Nº 19.785 (\*)

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

**Artículo 1º.-** Suprímese en el inciso primero del artículo 19º de la Ley Nº 18.382, la frase "exceptuadas las instituciones de previsión", incluida la coma (,) que la precede.

**Artículo 2º.-** Intercálase en el artículo 4º de la Ley Nº 17.322, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Las referidas resoluciones de cobranza de deudas previsionales podrán ser firmadas en forma mecanizada, por los procedimientos que se autoricen en el reglamento que se dictará al efecto, en los casos y con las formalidades que en él se establezcan. Para todos los efectos legales, la firma estampada mecánicamente se entenderá suscrita por la persona cuya rúbrica haya sido reproducida."

**Artículo 3º.-** Agréganse, en el artículo 6º del Decreto Ley Nº 3.502, de 1980, los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos:

"Autorízase al Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional para que las resoluciones que dicte, sea en forma directa o mediante delegación de facultades,

puedan llevar una firma estampada a través de procedimientos mecanizados, que se autoricen en el reglamento que se dictará al efecto, en los casos y con las formalidades que en él se establezcan.

Para todos los efectos legales, cada documento que lleve una firma estampada en forma mecanizada, se entenderá suscrito por la persona cuya rúbrica se ha reproducido."

**Artículo 4º.-** Derógase la Ley Nº 14.139.

A los trabajadores de la locomoción colectiva urbana, rural e interurbana, les serán aplicables las normas del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre sistema único de prestaciones familiares.

**Artículo 5º.-** Reemplázase, en el inciso primero del artículo 7º de la Ley Nº 17.393, la frase final "la que será pagada directamente por el Servicio", por la siguiente: "en conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

**Artículo 6º.-** Intercálase en la Ley Nº 17.373 el siguiente artículo 9º, nuevo:

"Artículo 9º.- Las pensiones señaladas en la presente ley, serán pagadas por el Instituto de Normalización Previsional, en su calidad de Administrador del régimen previsional del ex Servicio de Seguro Social."

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 14.02.02.

**Artículo transitorio.**- Consideráanse válidas las firmas del Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional, que por motivos de buen servicio se hubieren estampado a través de procedimientos mecánicos hasta la fecha de entrada en vigencia de esta ley.”.

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

Santiago, 31 de enero de 2002.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Alejandro Ferreiro Yazigi, Subsecretario de Previsión Social (S).

MINISTERIO DE SALUD

# ESTATUTO PARA LOS MEDICOS-CIRUJANOS, FARMACEUTICOS O QUIMICOS- FARMACEUTICOS, BIOQUIMICOS Y CIRUJANOS DENTISTAS

FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y  
SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 15.076

D.F.L. N° 1 (\*) (\*\*)

Núm. 1.- Santiago, 25 de julio de 2001.-  
Vistos: La facultad que me confiere el artículo  
15 transitorio de la Ley N° 19.664 y teniendo  
presente lo establecido en la Ley N° 15.076,  
en su texto refundido, aprobado por Decreto  
N° 252, de 1976, del Ministerio de Salud,

Decreto con Fuerza de Ley:

Fijase el siguiente texto refundido, coor-  
dinado y sistematizado del estatuto para los  
médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-  
farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos den-  
tistas, aprobado por Ley N° 15.076, y cuyo  
texto refundido vigente fue aprobado por De-  
creto N° 252, de 1976, del Ministerio de  
Salud, publicado en el Diario Oficial el 26 de  
noviembre de 1976:

**Artículo 1°.-** Los médicos-cirujanos, far-  
macéuticos o químicos-farmacéuticos,  
bioquímicos y cirujanos dentistas, que des-  
empeñen funciones profesionales en cargos o  
empleos remunerados a base de sueldo, se

denominan “profesionales funcionarios” para  
los efectos de la presente ley, se registrarán por  
sus disposiciones y, en subsidio, por el Esta-  
tuto Administrativo aplicable al Servicio, Ins-  
titución o Empresa a que pertenezcan, o por  
el Código del Trabajo, según sea el caso. La  
presente ley no se aplicará al ejercicio de la  
profesión liberal de los profesionales funcio-  
narios.

Las disposiciones de esta ley se aplicarán  
a los Servicios de Salud, a los Servicios de la  
Administración Pública, a las empresas fiscales  
y a las instituciones semifiscales o autónomas.  
Sin embargo, a las municipalidades sólo les  
serán aplicables las disposiciones sobre remun-  
eraciones y demás beneficios económicos,  
sobre horario de trabajo e incompatibilidades,  
a menos que contraten profesionales funcio-  
narios de acuerdo con la legislación laboral co-  
mún, los que no se registrarán por las normas de  
esta ley, o con sujeción a la Ley N° 19.378,  
caso en el cual se registrarán por sus disposiciones.

Las relaciones de trabajo entre los profe-  
sionales a que se refiere el inciso primero y  
los empleadores del sector privado, se regi-  
rán exclusivamente por la legislación laboral  
común.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 20.11.01.

(\*\*) El texto, omite notas marginales referidas al ori-  
gen de cada disposición legal.

Los profesionales funcionarios que presten servicios en las Fuerzas Armadas o en el Cuerpo de Carabineros de Chile, estarán sujetos a las disposiciones legales que rigen a los Institutos Armados o al Cuerpo de Carabineros de Chile, respectivamente. Igualmente, en los Servicios de Impuestos Internos y Aduanas, las remuneraciones de estos profesionales funcionarios se sujetarán a las disposiciones legales que rigen para dichos servicios.

Para las Universidades del Estado o reconocidas por éste, sólo regirán las normas contenidas en el artículo 12° sobre horario de trabajo. Para los efectos de las incompatibilidades horarias, se entenderá que una hora a la semana de docencia o de investigación universitaria, equivale a una hora de trabajo profesional a la semana.

Para las Universidades del Estado o reconocidas por éste, cuyos profesionales sean imponentes de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas regirán, además, las disposiciones contenidas en el Título VII, "De la Previsión", de esta ley.

Las Universidades del Estado reglamentarán el ingreso, ascensos, calificaciones y demás materias de carácter administrativo que afecten a los profesionales funcionarios de su dependencia. En estas materias las disposiciones contenidas en esta ley y en la Ley N° 18.834, se aplicarán en forma supletoria. No obstante, los profesionales funcionarios sólo podrán ser removidos de sus cargos de acuerdo a los reglamentos de calificaciones o por medida disciplinaria aplicada previo sumario.

**Artículo 2°.-** Los cargos directivos, a que se refiere el artículo 18° del Decreto Ley N° 249, de 1973, sobre Escala Unica, quedan al margen de esta ley. No obstante lo anterior, en caso que este personal deje de ser directivo, se les reconocerá el tiempo servido como tal, para los efectos de los trienios de la presente ley.

## TITULO I

### De los profesionales funcionarios

**Artículo 3°.-** El ingreso de un profesional funcionario a la planta de un Servicio Público como titular deberá hacerse previo concurso, a menos que se trate de un cargo o empleo de la confianza exclusiva del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

Para proveer los cargos de profesionales funcionarios deberá llamarse a concurso dentro del plazo de 60 días, contados desde la fecha en que se produjo la vacancia. El concurso será amplio, abierto a todo concursante o bien interno, limitado a los funcionarios del Servicio de que se trate, según se determina en el reglamento de concursos de cada Servicio o en el que se dicte en los Servicios que carezcan de él.

Cuando en una localidad se produjere la vacante de un profesional funcionario y el llamado a concurso para proveerla fuere declarado desierto por falta de oponentes, el Servicio Público podrá designar en propiedad, sin más trámite, a cualquier interesado idóneo, siempre que se comprometa a servir efectivamente el cargo por dos años como mínimo.

Cuando en un establecimiento en que se preste atención profesional se trate de proveer vacantes que no impliquen jefaturas, y en el mismo haya profesionales funcionarios titulares que no gocen de jornada completa, el llamado a concurso afectará exclusivamente a dichos profesionales de una misma especialidad, y, a falta de oponentes, regirán las normas generales sobre provisión de cargos. El aviso que llama a concurso interno deberá expresar esta circunstancia.

Los Servicios Públicos podrán, antes de producirse la vacancia de un cargo, llamar a concurso para proveerlo, siempre que el profesional haya iniciado su expediente de jubilación. El concurso no producirá efecto hasta que el cargo quede vacante.

Los extranjeros que hayan obtenido o revalidado su título profesional en Chile, podrán ser designados en cargos o empleos regidos por este Estatuto.

Para los efectos del ingreso a un cargo o empleo será considerado el tiempo servido como profesional funcionario en cualquier Servicio Público, a las Universidades reconocidas por el Estado, a los empleadores particulares que ejerzan funciones delegadas de ellos y en los Servicios de Sanidad de las Fuerzas Armadas o del Cuerpo de Carabineros de Chile.

**Artículo 4°.-** Ningún médico con menos de tres años de profesión podrá ser designado en la Región Metropolitana, con excepción de los sectores o comunas de dicha Región que los Servicios de Salud determinen, en razón de necesidades especiales derivadas de su realidad demográfica, en cargos de la Administración Pública o en instituciones del Estado.

No se aplicarán las disposiciones precedentes a las Universidades del Estado o reconocidas por éste, a las Asistencias Públicas, al Hospital Psiquiátrico, a los Hospitales de las Fuerzas Armadas y Residencias de Maternidades. Tampoco regirán para los becarios o residentes becarios y para aquellas especialidades que determine el reglamento.

Además, en los Servicios de Salud podrán hacerse designaciones en la Región Metropolitana por resolución fundada de los respectivos Directores.

La exigencia contemplada en el inciso 1° se dará por cumplida respecto de los médicos que ingresen al Escalafón de Oficiales de Sanidad de la Armada, por un período no inferior a dos años y que cumplan con los requisitos de embarque que para el último grado de ese Escalafón fija la ley respectiva.

**Artículo 5°.-** Todo decreto o resolución de nombramiento o contrato de trabajo deberá contener:

- a) Individualización del profesional;
- b) Cargo que se va a desempeñar;
- c) Lugar y condiciones de trabajo;
- d) Jornada de trabajo, y
- e) Remuneración y demás características del cargo.

De los decretos o resoluciones de nombramiento y de los casos de expiración de funciones, deberán los servicios públicos enviar copia a la Contraloría General de la República, la que llevará, para el control de las incompatibilidades horarias, un registro en que se anotarán al día los nombramientos y expiraciones de funciones.

**Artículo 6°.-** Los profesionales funcionarios que se desempeñen en un Servicio Público y que cesaren en sus cargos por supresión o fusión del empleo o cambio de denominación del mismo, tendrán derecho a ser reincorporados de inmediato en otro cargo o empleo de la misma especialidad, en el carácter de titulares, a lo menos, con igual remuneración a la que percibían en el cargo que detentaban.

Los Servicios Públicos comunicarán, a las asociaciones gremiales sucesoras de los Colegios Profesionales respectivos, las vacantes que se produzcan en sus plantas.

Los profesionales funcionarios que cesaren en sus cargos por optar a uno de representación popular, tendrán derecho a ser reincorporados en el Servicio Público donde hayan prestado funciones al momento de la opción, siempre que exista una vacante en el mismo y ejerciten su derecho dentro del plazo de un año a contar desde el término del mandato o del cese de la prohibición que establece el artículo 56° de la Constitución Política del Estado, según corresponda.

Al profesional funcionario reincorporado se le reconocerá la antigüedad que tenía en el momento de la opción.

## TITULO II

## De las remuneraciones

**Artículo 7°.-** El sueldo base mensual por 44, 33, 22 y 11 horas semanales de trabajo a contar del 1° de mayo de 1977, será de 10, 4; 7,8; 5,2 y 2,6 sueldos vitales mensuales de la Provincia de Santiago, respectivamente, en su equivalente en ingresos mínimos de acuerdo al artículo 8° de la Ley N° 18.018.

La remuneración de la hora semanal de trabajo o la fracción de hora será proporcional al sueldo establecido en el inciso anterior.

Los profesionales funcionarios tendrán derecho a un aumento del sueldo base, por cada tres años de antigüedad, en los porcentajes y orden que a continuación se indican: cuarenta por ciento de aumento por el primer trienio; veinte por ciento, por el segundo; veinte por ciento, por el tercero; quince por ciento, por cada uno de los trienios comprendidos entre el cuarto y el séptimo; diez por ciento, por el octavo; cinco por ciento, por el noveno, y este mismo porcentaje de cinco por ciento por cada uno de los siguientes, hasta completar 39 años de antigüedad.

Para los efectos de este beneficio se contarán los años servidos como profesional funcionario en los Servicios Públicos, en las Universidades particulares reconocidas por el Estado y en las Fuerzas Armadas o en el Cuerpo de Carabineros de Chile, en cualquier carácter, incluso ad honorem, así como el tiempo servido a empleadores particulares que ejerzan funciones delegadas de un Servicio Público. El reglamento determinará la forma de acreditar los servicios profesionales prestados en el carácter de ad honorem.

**Artículo 8°.-** A contar del 1° de mayo de 1974, el personal afecto a esta ley, en los casos y condiciones a que se refieren los Decretos Leyes N°s. 479 y 758, de 1974, que acredite cumplir una jornada de 44 horas semanales, tendrá derecho a percibir una asignación profesional, no imponible, calculada

sobre el sueldo que corresponde a los grados de la Escala Unica que en cada caso se indican, en la siguiente forma:

Los profesionales funcionarios que no gocen de trienios percibirán la asignación profesional que corresponde al grado 13° de la Escala Unica de Sueldos;

Al alcanzar el primer trienio gozarán de la asignación profesional correspondiente al grado 11° de la misma Escala; Al devengar el segundo trienio, les corresponderá la asignación profesional del grado 10° de esa Escala;

Al obtener el tercer trienio disfrutarán de la asignación profesional del grado 8° de la Escala;

Al devengar el cuarto trienio y hasta completar el quinto, percibirán a asignación profesional del grado 7° de esa Escala; Al gozar del sexto trienio y hasta enterar el octavo, se les pagará la asignación profesional del grado 6° de la mencionada Escala, y Al devengar el noveno trienio y los siguientes, gozarán de la asignación profesional del grado 5° de la Escala Unica de Sueldos.

**Artículo 8° bis.-** Establécese, a contar del 1° de enero de 1986, para el personal afecto a esta ley, una asignación especial de estímulo no imponible, calculada sobre el sueldo base que corresponde a los grados de la Escala Unica de Sueldos que en cada caso se indican, en la siguiente forma:

Los profesionales funcionarios que no gocen de trienios percibirán una cantidad equivalente al sesenta por ciento del sueldo mensual del grado 13° de la misma escala; los que tengan un trienio, una cantidad equivalente al setenta por ciento del grado 11°; los que tengan dos trienios, una cantidad equivalente al setenta por ciento del grado 10°; los que tengan tres trienios, una cantidad equivalente al setenta por ciento del grado 8°; los que tengan cuatro o cinco trienios, una cantidad equivalente al setenta por ciento del grado 7°; los que tengan seis, siete u ocho trienios, una



cantidad equivalente al ochenta por ciento del grado 6º, y los que tengan nueve o más trienios, una cantidad equivalente al ochenta por ciento del grado 5º de la escala antes citada.

Los montos de las asignaciones a que se refiere el inciso anterior corresponden a los profesionales funcionarios que cumplan jornada de 44 horas semanales. Los profesionales con jornadas de 33, 28, 22 u 11 horas semanales, tendrán el setenta y cinco por ciento, sesenta y cuatro por ciento, cincuenta por ciento o veinticinco por ciento, respectivamente, de dichas asignaciones.

La asignación especial de estímulo que establece este artículo es incompatible con la asignación profesional a que se refiere el artículo anterior y con la asignación de estímulo de treinta y cinco por ciento para los profesionales que cumplan horarios inferiores a 44 horas semanales a que se refiere el artículo 14º transitorio.

**Artículo 8º ter.-** Establécese, a contar del 1º de enero de 1981, para el personal regido por esta ley, que acredite cumplir una jornada de 44 horas semanales, una asignación especial no imponible, del monto que se indica:

- Profesionales funcionarios que no gocen de trienios \$11.970.
- Profesionales funcionarios que perciban uno o dos trienios \$14.144.
- Profesionales funcionarios que perciban tres, cuatro o cinco trienios \$19.267.
- Profesionales funcionarios que perciban seis, siete u ocho trienios \$ 22.184.
- Profesionales funcionarios que perciban nueve o más trienios \$31.490.

El personal que cumpla jornada de 33, 22 u 11 horas semanales, tendrá derecho a percibir la asignación en forma proporcional al número de horas que desempeñe.

El monto de la asignación se reducirá, en los años 1981 a 1984 en el mismo porcenta-

je en que deba disminuirse, por aplicación del artículo 37º del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, la asignación que concede el artículo 36º del mismo cuerpo legal, a los personales de la entidad en que presten servicios los profesionales regidos por esta ley.

Dicha reducción se eliminará en la misma medida en que lo sea la reducción de la asignación del mencionado artículo 36º.

**Artículo 8º quater.-** Establécese, a contar del 1º de octubre de 1991, para los profesionales funcionarios y beneficiarios de becas de perfeccionamiento, ambos regidos por esta ley, una asignación mensual de carácter permanente e imponible sólo para efectos de cotizaciones a los fondos de salud y pensiones, cuyo monto será equivalente a la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes que se indican sobre las remuneraciones que en cada caso se especifican, en la siguiente forma:

- a) Un treinta y dos por ciento del sueldo base, y
- b) Un diez por ciento de la suma del sueldo base y de los valores que representen los rubros que a continuación se indican, cuando correspondan: trienios, asignaciones de responsabilidad y estímulo del artículo 9º de esta ley, bajo las condiciones preceptuadas en el inciso final del artículo 11º; asignación profesional; asignación de estímulo funcionario para horarios inferiores a 44 horas semanales; incremento del artículo 2º del Decreto Ley N° 3.501, de 1980; asignación especial del artículo 8º ter; asignación especial de estímulo del artículo 8º bis; bonificaciones de los artículos 3º de la Ley N° 18.566 y 10º y 11º de la Ley N° 18.675; asignación única del artículo 4º de la Ley N° 18.717 y el monto resultante de la aplicación de la letra a) precedente.

Esta asignación se recalculará cada vez que se reajuste o aumente el monto del sueldo base y los trienios y las asignaciones, bonificaciones e incrementos indicados en el

inciso anterior, y no se considerará para la renta máxima establecida en el inciso final del artículo 11°.

A contar del 1° de diciembre de 1992, el porcentaje de la letra b) precedente, será de un veinte por ciento.

**Artículo 9°.-** Los empleadores podrán establecer para los profesionales funcionarios las asignaciones que a continuación se indican, calculadas sobre el sueldo base para las horas contratadas para la letra a) y por las horas asignadas a la función en los casos de la letra b):

- a) Del diez por ciento al noventa por ciento para los profesionales funcionarios que sirvan cargos respecto a los cuales el empleador acuerda otorgar una asignación de responsabilidad. Esta asignación será inherente al cargo y será considerada sueldo para todos los efectos legales.
- b) Del diez por ciento al ciento ochenta por ciento para los profesionales que se desempeñen en actividades, lugares o condiciones que es necesario estimular, tales como: trabajo en consultorios periféricos o en sectores apartados o rurales, atenciones domiciliarias, especialidades en falencia, trabajo de profesionales o becarios que por disposición del empleador no puedan ejercer libremente su profesión y otros casos que determine el reglamento, el cual, además, establecerá su forma y monto. Esta asignación será considerada sueldo y podrá ser otorgada tanto a los profesionales funcionarios de planta como contratados, excepto cuando se otorgue para remunerar actividades de carácter transitorio, en cuyo caso no será imponible. La asignación por trabajo de profesionales o becarios que por disposición del empleador no puedan ejercer liberalmente su profesión, no estará sujeta a la limitación del ciento ochenta por ciento en caso de sumarse a otras asignaciones de la misma letra.

En los Servicios de Salud, la facultad de conceder la asignación de la letra b), de acuerdo con el reglamento, corresponderá a los Directores de esos Servicios.

Las asignaciones de las letras a) y b) podrán sumarse entre sí, no pudiendo excederse del máximo del doscientos ochenta por ciento.

No obstante lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 1° de la presente ley, el Presupuesto de la Nación (Subsecretaría de Marina) consultará anualmente los fondos necesarios para pagar a los médicos cirujanos y cirujanos dentistas de la Armada embarcados, los sueldos correspondientes a la jornada completa de trabajo y trienios que establece esta ley.

Los expresados profesionales tendrán como única remuneración durante el tiempo de su embarco el sueldo del inciso precedente, y para los demás efectos legales continuarán regidos por las leyes vigentes en las instituciones de la Defensa Nacional.

Facúltase al Presidente de la República para otorgar a los médicos-cirujanos y cirujanos dentistas de la Armada embarcados, las asignaciones establecidas en este artículo en la forma y monto que determine un reglamento.

La gratificación antártica establecida en la Ley N° 11.942, se calculará sobre el sueldo base que les corresponda como personal de la Armada y la asignación prevista en el artículo 15°, letra b), del Decreto con Fuerza de Ley N° 63, de 1960, sobre el sueldo base y trienios a que tengan derecho en este mismo carácter.

**Artículo 10°.-** Las horas trabajadas de noche, en domingos o festivo, se remunerarán con un recargo del treinta por ciento del valor hora imponible cuando se trate de atención de enfermos hospitalizados y del cincuenta por ciento del valor hora imponible cuando la atención del Servicio sea tanto

para enfermos hospitalizados como de aquellos que consultan desde el exterior.

Los profesionales funcionarios que por razones de servicio deban excederse del horario contratado, en días y horas hábiles, gozarán de una asignación de permanencia de hasta un treinta por ciento de su sueldo base. Esta asignación no se considerará para el cálculo del porcentaje máximo a que se refiere el inciso 3° del artículo 9°, no será imponible y podrá sumarse a las demás asignaciones que establece el citado artículo. Un reglamento establecerá la forma, monto y condiciones para el goce de esta asignación.

**Artículo 11°.-** Los profesionales funcionarios percibirán la asignación familiar de acuerdo con las normas del Decreto Ley N° 307, de 1974, sobre Prestaciones Familiares, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado conjuntamente con el del Decreto Ley N° 603, de 1974, fue fijado por Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de Trabajo y Previsión Social, de 1981.

La asignación de zona se pagará a los profesionales funcionarios que estén obligados a residir habitualmente en las localidades para las cuales se consulta.

Las disposiciones de esta ley no inhabilitarán a los profesionales funcionarios para percibir las otras remuneraciones, regalías, asignaciones o gratificaciones que las instituciones en que sirven otorguen al resto de sus empleados.

Los profesionales funcionarios podrán percibir las bonificaciones generales de carácter ocasional que se otorguen al personal del Sector Público, en la medida que esos beneficios no sean inconciliables con el régimen de remuneraciones establecido en esta ley.

El personal regido por esta ley que se desempeñe en las instituciones afectas a la Escala Única mantendrá transitoriamente su sistema de remuneraciones, con las siguientes enmiendas. A contar del 1° de julio de

1974, el total de las rentas de estos profesionales, incluidas toda clase de asignaciones, entre ellas los trienios y excluida la asignación profesional, debe ajustarse a los límites de la posición relativa que les señala el artículo 12° del Decreto Ley N° 249. Para los efectos de calcular esta renta máxima se sumará al sueldo base del grado que constituye el límite de dicha posición relativa, la asignación de antigüedad, en el monto máximo que autoriza el artículo 6° del Decreto Ley N° 249, de 1973.

### TITULO III

#### Horario de trabajo e incompatibilidades

**Artículo 12°.-** La jornada completa de trabajo que un profesional funcionario puede contratar será de 44 horas semanales, la que se cumplirá con 8 horas diarias, de lunes a viernes, cuatro horas, en día sábado.

Las jornadas de 33, 22 y 11 horas semanales que se contraten, se cumplirán con 6, 4 y 2 horas diarias de lunes a viernes y 3, 2 y 1 en el día sábado, respectivamente.

Los Servicios de Salud y las demás instituciones empleadoras podrán distribuir en otra forma las jornadas señaladas, sin que deban necesariamente comprender esos seis días de la semana.

No regirá la limitación máxima diaria para los turnos de noche y en días festivos en Servicios de Urgencia, Maternidades y Servicios Médicos Legales.

Los profesionales funcionarios deberán cumplir su jornada en forma continuada siempre que fuere igual o inferior a cuatro horas diarias. Si dicha jornada fuere superior, deberán cumplirla en dos períodos. Estas normas no serán aplicables a los profesionales funcionarios que presten servicios en atenciones de urgencia, maternidades y unidades de cuidado intensivo. La distribución de la jornada de trabajo de estos profesionales será fijada por el director del establecimiento, de acuerdo a los preceptos reglamentarios en vigencia.

En aquellos lugares donde no haya oportunidad de ejercicio profesional libre y donde el profesional funcionario está obligado a residir, el empleador le completará la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales por sí o en unión de otros empleadores.

Los cargos o contratos de cuatro horas en los Servicios de Urgencia o Maternidades y en unidades de cuidado intensivo que deban trabajar los siete días de la semana, se considerarán para su pago y previsión como veintiocho horas semanales, pero sólo incompatibilizarán once horas a la semana, excepto en la situación prevista en el artículo 92° de la Ley N° 18.591, en que los cargos de veintiocho horas semanales, serán compatibles sólo con jornadas de un máximo de veintidós horas semanales, cualquiera sea la calidad jurídica de las designaciones.

Para efectuar suplencias y reemplazos en Asistencias Públicas, Servicios de Urgencias y Maternidades, por lapsos no superiores a cuatro meses en cada año calendario, los profesionales funcionarios podrán excederse hasta cuatro horas diarias de la jornada máxima establecida en la presente ley.

Cuando las necesidades de los Servicios lo requieran, los Directores de los Servicios de Salud podrán autorizar la contratación de profesionales funcionarios becarios para efectuar suplencias del inciso anterior, sin perjuicio de sus obligaciones como becarios.

**Artículo 13°.-** Los cargos y remuneraciones de los profesionales funcionarios son compatibles hasta los máximos indicados en el artículo 12°. Además, son compatibles con el desempeño de cargos docentes hasta un máximo de doce horas semanales, sin perjuicio del cabal cumplimiento de la jornada contratada.

Las compatibilidades e incompatibilidades a que se refiere el inciso precedente, sólo serán aplicables respecto de cargos y horarios contratados por las instituciones señaladas en el inciso segundo del artículo 1°.

Cualquiera que sea la jornada de trabajo que desempeñe el profesional funcionario, no quedará inhabilitado para el libre ejercicio de su profesión fuera de las horas contratadas.

**Artículo 14°.-** La designación de un profesional funcionario que desempeñe un cargo en propiedad para ocupar otro incompatible, produce la vacancia del anterior por el solo ministerio de la ley, a menos de rechazar por escrito el nuevo cargo.

No se aplicará esta regla a los profesionales funcionarios que sean designados Ministros de Estado o Rector de una Universidad del Estado o reconocida por éste o Decano de las respectivas Facultades o en cargos que la ley declare de la confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los que podrán optar entre las remuneraciones de estos cargos y las del o de los empleos cuya propiedad conservan, correspondiendo siempre su pago al organismo donde efectivamente cumplan funciones.

Tampoco se aplicará a los profesionales funcionarios que sean designados en un cargo a contrata, en calidad de suplentes o reemplazantes, o en cargos en que los nombramientos estén sujetos a plazos legalmente determinados, los cuales podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración.

**Artículo 15°.-** Para los efectos de las incompatibilidades, no se tomará en cuenta los cargos de consejeros de instituciones fiscales, semifiscales, de administración autónoma, de beneficencia pública o particulares, siempre que no se perjudique el horario contratado.

**Artículo 16°.-** Para los efectos de las incompatibilidades aplicables a los profesionales funcionarios que presten servicios en las Fuerzas Armadas y en Carabineros de Chile, se considerará que el desempeño de un cargo profesional en estas instituciones equivale a once horas semanales de trabajo profesional.

Los Oficiales de Armas de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de Carabineros de Chile que posean el título de médico-cirujano, cirujano dentista, bioquímico, farmacéutico o químico-farmacéutico, podrán contratar hasta 24 horas semanales de trabajo como profesionales funcionarios.

**Artículo 17°.-** A los funcionarios que ocupen cargos de la planta de la Policía de Investigaciones de Chile, que posean alguno de los títulos profesionales a que se refiere el artículo 1°, se les aplicará la norma del inciso primero del artículo anterior.

#### TITULO IV

##### De las calificaciones

**Artículo 18°.-** Los Servicios Públicos calificarán anualmente a sus profesionales funcionarios con arreglo a las disposiciones especiales que contenga el reglamento.

En todo caso, la calificación deberá hacerse a base de cuatro listas que serán:

- Lista 1, de distinción;
- Lista 2, buena;
- Lista 3, condicional, y
- Lista 4, de eliminación.

**Artículo 19°.-** El profesional funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4, o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del Servicio dentro de los treinta días siguientes al término de la calificación, y si así no lo hiciere, se le declarará vacante el empleo a contar del día siguiente a esa fecha.

**Artículo 20°.-** Los profesionales funcionarios serán calificados con acuerdo a las normas que determine el reglamento.

**Artículo 21°.-** La Junta Calificadora estará compuesta en la forma que determine el reglamento.

De la resolución de la Junta podrá apelarse ante el Jefe Superior del Servicio, den-

tro del plazo de cinco días hábiles, contados desde su notificación. Una vez notificado el fallo de la apelación, el profesional funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 154° de la Ley N° 18.834.

#### TITULO V

##### Feridos, licencias y permisos

**Artículo 22°.-** El feriado legal a que tienen derecho los profesionales funcionarios que prestan servicios en entidades afectas al Decreto Ley N° 249, de 1973, se regirá por las disposiciones del artículo 97° y siguientes de la Ley N° 18.834, entendiéndose para los efectos de la contabilización el día sábado como día no hábil. El feriado de los profesionales funcionarios no comprendidos en el inciso anterior se regirá por las disposiciones señaladas en los artículos siguientes.

**Artículo 23°.-** Los profesionales funcionarios tendrán derecho a feriado con goce íntegro de sueldo y demás remuneraciones, una vez al año.

La duración de este feriado será la siguiente:

- a) Quince días hábiles para los profesionales funcionarios con menos de 15 años.
- b) Veinte días hábiles para los profesionales funcionarios con más de 15 años y menos de 20.
- c) Veinticinco días hábiles para los profesionales funcionarios con más de 20 años de servicios.
- d) Los profesionales funcionarios que residen en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, de Magallanes y de la Antártica Chilena y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a que sus feriados aumenten en cinco días hábiles.

Los profesionales funcionarios radiólogos y radioterapeutas, los anatomopatólogos de hospitales generales y de tuberculosis que trabajen en jornada completa, los médicos legistas tanatólogos, los que trabajen con isótopos radioactivos o estén expuestos habitualmente a radiaciones; los químicos farmacéuticos legistas, los psiquiatras tratantes, los laboratoristas clínicos, los bacteriólogos, los profesionales que ejerzan sus funciones en servicios de urgencia, residencia hospitalaria y residencia de maternidades, y los que en el ejercicio de sus funciones estén dedicados habitualmente a la atención de la tuberculosis, tendrán derecho a que, además del feriado ordinario contemplado en el inciso 1°, se les otorgue un feriado especial de 15 días corridos, el que deberá estar separado por no menos de cuatro meses del feriado ordinario. Para los mismos especialistas citados en el presente artículo, el feriado ordinario no será en ningún caso inferior a treinta días.

**Artículo 24°.-** Los feriados son de uso obligatorio y podrán acumularse sólo para realizar cursos o estudios de perfeccionamiento en el país o en el extranjero. Si las necesidades del Servicio impidieren a un profesional funcionario el uso del feriado durante el año correspondiente, sea total o parcialmente, tendrá no obstante, el derecho a gozarlo o a completarlo el año siguiente.

**Artículo 25°.-** Los Jefes de Servicios están autorizados para conceder al personal de su dependencia, por resolución fundada y cuando circunstancias especiales lo justifiquen, permisos fraccionados o continuos hasta de seis días hábiles en cada semestre calendario, con el goce de sueldo y demás remuneraciones de que disfruten.

Respecto de los profesionales funcionarios que no cumplan su jornada semanal en la forma dispuesta en los incisos primero o segundo del artículo 12° o en que dicha jornada no esté distribuida de manera uniforme de lunes a viernes, se considerará que un día de permiso corresponde a la cantidad de horas que resulte de dividir por cinco la jornada semanal.

**Artículo 26°.-** En los Servicios en que se trabaja en forma de turnos continuados, como los Servicios de Urgencia y Maternidades, los permisos y licencias inferiores a diez días podrán concederse por horas de trabajo según el turno que les corresponda y en igual forma se designará al reemplazante o al contratado, indicando en el decreto o resolución correspondiente el número de horas que deberán ser canceladas con el recargo establecido en el artículo 10°.

Para los efectos de aplicar el artículo 25°, el número de horas a que se tiene derecho se obtendrá de multiplicar el número de horas diarias que se tiene contratadas en dichos servicios por seis.

**Artículo 27°.-** Los empleadores podrán, además, otorgarles permisos sin goce de sueldo y sin que rija lo dispuesto en la letra f) del artículo 14° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.340 bis, en los casos siguientes:

- a) por motivos particulares hasta dos meses en cada año calendario o seis meses cada tres años;
- b) para trasladarse al extranjero, por el tiempo que se exprese al otorgar el permiso, el cual no podrá exceder de tres años.

Sin embargo, si el permiso se otorgare a raíz de la obtención de una beca para estudios especiales, calificados favorablemente por la Jefatura del Servicio correspondiente, se podrá mantener el goce total de la remuneración.

El profesional que goce de los beneficios establecidos en el inciso anterior y cualquiera que sea el número de permisos que se le otorgare, no podrá percibir durante ellos una remuneración total superior a la equivalente a dos años. Estas remuneraciones no podrán exceder del límite máximo señalado en cada período de quince años.

En los Servicios de Salud, dichos permisos serán otorgados por resolución de los Directores de esos Servicios;

- c) Las instituciones empleadoras en donde presten servicios los profesionales funcionarios a que se refiere el inciso cuarto del artículo 9°, deberán concederles permiso sin goce de sueldo en los casos y por el lapso que corresponda cuando se encuentren en algunas de las situaciones a que dicho inciso se refiere. Durante el lapso de permiso, las impositivas de previsión, tanto patronales como personales, serán ingresadas en la correspondiente institución de previsión, con cargo del profesional funcionario.

Los profesionales que obtengan permiso sin goce de sueldo, podrán continuar durante el tiempo de sus permisos haciendo sus impositivas en la Caja de Previsión en que sean imponentes, en las mismas condiciones que los imponentes voluntarios.

## TITULO VI

### Reemplazos, comisiones y traslados

**Artículo 28°.-** El reemplazo de los profesionales funcionarios se hará según las normas reglamentarias de cada institución.

El profesional funcionario suplente recibirá, además de su sueldo, la diferencia de remuneración entre su cargo y el del reemplazado. En este caso no se aplicará lo dispuesto en el artículo 14°.

Si el suplente fuere ajeno a la institución percibirá la renta correspondiente al cargo del funcionario reemplazado.

**Artículo 29°.-** Los profesionales funcionarios de planta y a contrata que sean destinados a un lugar diferente de su residencia habitual, tendrán derecho a los beneficios que contempla el artículo 93°, letra d), de la Ley N° 18.834, a menos que hayan solicitado su traslado.

Los mismos beneficios se concederán a quienes deban cambiar su residencia para iniciar su desempeño como profesionales funcionarios en la Etapa de Destinación y Forma-

ción de un Servicio de Salud o hacer uso de una beca de especialización. Las posteriores destinaciones en esta etapa, que impliquen un cambio de residencia, sólo darán lugar al pago de los beneficios de pasajes y flete, en la forma establecida en el precepto citado en el inciso anterior.

Los Servicios de Salud podrán conceder los beneficios de pasajes y flete señalados en el artículo 93°, letra d), de la Ley N° 18.834, a los profesionales funcionarios que al ser contratados deban asumir funciones en un lugar diferente de su residencia habitual.

**Artículo 30°.-** Los servicios públicos podrán conceder comisiones hasta de tres meses cada tres años a sus profesionales funcionarios, para seguir cursos de perfeccionamiento dentro del país, con goce de sueldo y demás remuneraciones.

Podrán conceder igualmente cada cinco años, comisiones hasta por un año, en las mismas condiciones antes indicadas, para seguir cursos de perfeccionamiento en la Universidad de Chile, en universidades reconocidas por el Estado o en universidades extranjeras.

**Artículo 31°.-** No podrán imponerse a los profesionales funcionarios comisiones para desempeñar funciones inferiores a las de su cargo, o que sean diferentes de la profesión que tienen o de su especialización en el caso de que el cargo sea de especialista.

No regirán las disposiciones de este artículo en épocas de emergencia y en especial cuando haya amenaza de epidemias o peligro grave de salud pública.

## TITULO VII

### De la previsión

**Artículo 32°.-** Los profesionales que presten servicios en la Administración Civil del Estado, estarán acogidos al régimen de previsión de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, gozando de todos los bene-

ficios que conceden las leyes a los empleados públicos imponentes de esta institución.

Los profesionales funcionarios a que se refiere el inciso anterior acogidos al régimen de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o que se acojan a él tendrán derecho al reconocimiento de los servicios anteriores prestados en cargos fiscales, semifiscales, de administración autónoma, en la beneficencia pública o particulares, siempre que sean posteriores al 14 de julio de 1925 y hubieren o no estado acogidos en virtud de ellos a cualquier régimen de previsión. Para los efectos de ese reconocimiento, deberán integrar en la referida institución la totalidad de las imposiciones y aportes patronales establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1.340 bis, que correspondan al tiempo que se les reconozca y sobre la base de los sueldos sobre los cuales hayan cotizado en otros organismos de previsión.

El integro de estas cotizaciones se pagará por el profesional imponente mediante el traspaso a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas de los fondos que tuvieren acumulados en otros organismos de previsión y la diferencia, si la hubiere, por medio de un préstamo especial de integro que otorgará la referida Caja, al seis por ciento de interés anual y a un plazo no superior a 10 años. En todo caso, el profesional acogido a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, que haya obtenido el reconocimiento de servicios anteriores en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, sólo podrá obtener su jubilación después de cinco años, contados a partir de la fecha en que haya solicitado el referido reconocimiento de tiempo, salvo que se acredite causal de imposibilidad física o intelectual para continuar ejerciendo trabajos profesionales, o que teniendo incapacidad parcial, cumpla treinta y cinco años de servicios.

Dentro de los treinta días siguientes al requerimiento de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, los diversos organismos de previsión estarán obligados a efectuar

los traspasos de fondos a que se refiere este artículo, acompañando una relación de los sueldos mensuales que sirvieron de base a las imposiciones que se traspasan y con indicación del o de los diferentes organismos empleadores.

**Artículo 33°.-** Para los efectos de los reconocimientos de tiempo anteriores a que se refiere el artículo precedente, también serán computables los servicios ad honorem prestados en reparticiones fiscales, semifiscales, de administración autónoma o de la Beneficencia Pública, y durante esos períodos se considerará renta mensual imponible la que corresponde al primer sueldo mensual posterior, sobre el cual se haya hecho o se haga imposiciones.

**Artículo 34°.-** Los profesionales funcionarios que trabajen o hayan trabajado en Servicios de Urgencia y Maternidades sujetos al sistema de guardias nocturnas, tendrán, para todos los efectos previsionales, una bonificación de un año por cada cinco años de servicios. Lo dispuesto precedentemente no dará derecho a reliquidar las pensiones de jubilación ya concedidas.

Para impetrar el beneficio a que se refiere el inciso anterior, se considerará el desempeño total prestado en Servicios de Urgencia y Maternidades, sea como titular, interino, suplente o a contrata.

No se aplicará a los profesionales funcionarios que se acojan a esta disposición lo establecido en el inciso quinto del artículo 32°.

**Artículo 35°.-** Los profesionales funcionarios de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, afectos a la presente ley, estarán acogidos al régimen de previsión de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, y gozarán de todos los beneficios que conceden las leyes a los empleados públicos imponentes de esta institución.

El tiempo servido por los referidos funcionarios en la Empresa de los Ferrocarriles del



Estado con anterioridad a la fecha de vigencia de la Ley N° 15.021, será de cargo de la citada empresa para los efectos de la jubilación.

No se aplicarán a estos profesionales lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 32°. El desahucio de los profesionales funcionarios a que se refiere esta ley, que se desempeñen en la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, se liquidará y pagará, por los servicios prestados a contar del 16 de noviembre de 1962, con cargo a la cuenta especial del "Fondo de Seguro Social de los Empleados Públicos", de la Tesorería General de la República, y conforme a las disposiciones del párrafo 18° del Título II del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960.

**Artículo 36°.-** Las disposiciones pertinentes de los artículos 126°, del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, y 10°, de la Ley N° 9.689, también serán aplicables al profesional funcionario que desempeñe empleos compatibles en servicios fiscales, semifiscales, de administración autónoma o en el Servicio Nacional de Salud, y en virtud de los cuales esté afiliado al régimen de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Perodistas.

**Artículo 37°.-** Para liquidar las pensiones de jubilación del personal afecto a la presente ley, sólo se considerarán las siguientes remuneraciones:

- 1) Sueldo base.
- 2) Trienios.
- 3) Las asignaciones de responsabilidad, docencia e investigación.
- 4) Las remuneraciones adicionales acordadas en el artículo 10°, cuando sobre ellas se hayan hecho imposiciones.
- 5) Las asignaciones de estímulo cuando hubieren sido percibidas con carácter permanente. Los profesionales funcionarios que jubilen con 30 años de servicios tendrán derecho a que su pensión de jubilación sea reajustada de acuerdo con la

renta de actividad del cargo en que jubilaron.

Las normas precedentes se aplicarán sin perjuicio de las limitaciones de rentas imponibles o computables establecidas por leyes generales.

## TITULO VIII

### De los farmacéuticos

**Artículo 38°.-** Los cargos inspectivos que inhabiliten para el ejercicio libre de la profesión deberán ser desempeñados a jornada completa.

## TITULO IX

### Disposiciones generales

**Artículo 39°.-** La ley sanciona la práctica tradicional según la cual el profesional está obligado a atender gratuitamente a los indigentes que no estén incorporados al servicio en que él desempeñe sus funciones cuando en la respectiva localidad no se encuentre otro profesional o establecimiento que esté obligado a prestar ese servicio.

**Artículo 40°.-** Los derechos que se otorgan en esta ley son irrenunciables.

**Artículo 41°.-** Las personas que según las disposiciones legales existentes tengan derecho a atención médica, farmacéutica y dental, podrán interponer sus reclamos ante las instituciones empleadoras, las que estarán obligadas a considerar estos reclamos.

**Artículo 42°.-** Las infracciones a las disposiciones de la presente ley serán penadas con multa de medio sueldo vital a dos sueldos vitales mensuales, en su equivalente en ingresos mínimos de acuerdo al artículo 8° de la Ley N° 18.018 y, en caso de reincidencia, con el doble.

A los profesionales funcionarios que acepten ser remunerados en condiciones inferiores a las establecidas en la presente

ley o que sirvan cargos que comprometan un mayor número de horas de la jornada de trabajo autorizada en el artículo 12°, les serán aplicables las multas señaladas en el inciso anterior, sin perjuicio de la devolución del exceso percibido, cuando corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, los empleadores que no remuneren al profesional funcionario en conformidad a lo dispuesto en la presente ley, serán sancionados en la siguiente forma:

- a) Deberán pagar al profesional funcionario la diferencia entre las remuneraciones que le correspondería percibir a éste en conformidad a lo establecido en la presente ley y lo percibido realmente, y
- b) Deberán integrar en la respectiva institución de previsión las imposiciones patronales y personales correspondientes a la diferencia señalada en la letra anterior.

El cincuenta por ciento de las multas será de beneficio de la Municipalidad del lugar en donde se hubiere cometido la infracción y el otro cincuenta por ciento del Colegio respectivo, por partes iguales entre el Consejo General y el Consejo Regional correspondiente.

De las infracciones de la presente ley conocerá el Juez del Trabajo, en conformidad a lo establecido en el Título II, del Libro V del Código del Trabajo.

**Artículo 43°.-** Los Servicios de Salud y las Universidades del Estado o reconocidas por éste podrán otorgar becas destinadas al perfeccionamiento de una especialidad médica, dental, químico-farmacéutica o bioquímica. Los otros empleadores de los demás Servicios Públicos podrán otorgar becas de perfeccionamiento a sus profesionales funcionarios en la Universidad de Chile o en otra universidad del Estado o reconocida por éste y en los Servicios de Salud, conservándoles el goce de su remuneración en las condiciones que fije el reglamento.

La concesión de estas becas se hará por concurso. La duración de ellas no podrá ser inferior a uno ni superior a tres años; serán incompatibles mientras dure el período de adiestramiento con cualquier empleo o cargo de profesional funcionario en los términos del artículo 13° y tendrán el horario que determine el reglamento. El monto mensual de la beca será una cantidad equivalente al sueldo base mensual por 44 horas semanales de trabajo, el que podrá ser incrementado por el Ministerio de Salud hasta en un 100% para programas de interés nacional, fundado en razones epidemiológicas o de desarrollo de modelos de atención de salud, más los derechos o aranceles que impliquen el costo de la formación.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, los profesionales funcionarios de la Etapa de Destinación y Formación de los Servicios de Salud, que presten servicios en las Fuerzas Armadas o en Carabineros de Chile, como Oficiales de Sanidad, empleados civiles y aquellos regidos por la presente ley, podrán mantener en los referidos institutos armados, durante los períodos de comisiones de estudio o de becas, la propiedad de sus cargos y el goce de las remuneraciones correspondientes. El ejercicio de las funciones inherentes a dichos cargos lo efectuarán estos profesionales en los centros docentes asistenciales de las Fuerzas Armadas o de Carabineros de Chile.

Durante el goce de la beca deberán efectuarse a los becarios las imposiciones previsionales correspondientes. Para estos efectos, se considerará como estipendio imponible una suma igual al monto del sueldo base mensual por 44 horas semanales de trabajo.

El estipendio que perciban los profesionales becarios por tal concepto estará sujeto a lo dispuesto en el número 18 del artículo 17° de la Ley de Impuesto a la Renta.

Las instituciones empleadoras reconocerán a los becarios, para los efectos de los trienios, el tiempo cumplido en ese carácter,

siempre que éstos se encuentren en posesión del certificado de especialista otorgado por la respectiva Universidad al término de la beca.

Los profesionales becarios, cualquiera que sea la clase o especie de beca de que gocen, tendrán derecho, además, a percibir el beneficio de la asignación familiar y las demás asignaciones y bonificaciones que determinen las leyes en conformidad a las reglas generales aplicables a estas asignaciones o bonificaciones.

**Artículo 44°.-** Los profesionales funcionarios que durante más de 20 años hayan prestado, de acuerdo con las obligaciones de sus cargos, servicios de guardia nocturna y en días festivos, quedarán exentos al término de este plazo de la obligación de prestar dichos servicios y conservarán los derechos que esas funciones les conferían, cualquiera que fuere el cargo que actualmente desempeñan o pasen a desempeñar en el futuro estos profesionales funcionarios.

Para los efectos del cómputo del tiempo se considerará todo lapso servido, sea en calidad de reemplazante, suplente, a contrata o interino.

#### Artículos Transitorios

**Artículo 1°.-** Los actuales titulares de los cargos respecto de los cuales se modifiquen jornadas o supriman o modifiquen asignaciones con motivo de la aplicación del artículo 41° de la Ley N° 17.654, conservarán la propiedad de ellos, sin necesidad de nuevo concurso.

**Artículo 2°.-** Los médicos becados que se hubieren desempeñado como tales desde la vigencia del reglamento que consultó la creación de las becas en el Servicio Nacional de Salud y en la Universidad de Chile, podrán impetrar para los beneficios legales y previsionales el reconocimiento de estos períodos, desde la fecha de sus respectivas designaciones y nombramientos.

**Artículo 3°.-** Los médicos que hayan jubilado con treinta o más años de servicios o se encuentren incapacitados para el ejercicio de la profesión o tengan más de 65 años de

edad, y que hayan desempeñado el cargo de Director de Hospital ad honorem por designación de las autoridades correspondientes de los ex Servicios de Beneficencia y Asistencia Social, tendrán derecho a que sus jubilaciones o pensiones de gracia otorgadas por dichos servicios sean reajustadas a un monto igual al setenta y cinco por ciento de las remuneraciones que gocen o que se asignen a los Directores de los Hospitales de las ciudades en que ellos sirvieron tales cargos ad honorem.

**Artículo 4°.-** El Servicio Nacional de Salud podrá transformar, cuando sus disponibilidades se lo permitan, los actuales cargos que aún figuran en la planta con 3 y 5 horas diarias en cargos de 4 y 6 horas diarias, respectivamente, conservando sus titulares la propiedad del cargo.

**Artículo 5°.-** Los funcionarios profesionales que hubiesen mantenido horas profesionales anteriores a su jubilación no consideradas en ésta, podrán re jubilar incorporándolas a su nueva jubilación.

**Artículo 6°.-** Declárase que el hecho de haber obtenido préstamos de auxilio o de emergencia en un instituto previsional no implica una declaración del imponente afecto a esta ley, en el sentido de continuar acogido a ese régimen previsional, pudiendo optar, en consecuencia, al que dicha ley establece.

**Artículo 7°.-** Declárase que el desempeño de profesionales funcionarios del Servicio Nacional de Salud en el Hospital Sala Cuna de Viña del Mar, debe entenderse como efectuado en el establecimiento para el cual se decretó su designación.

**Artículo 8°.-** Los profesionales funcionarios que se desempeñen a la fecha de la vigencia de la Ley N° 15.021 en un Servicio Público, tendrán derecho a que éstos les computen como servicios efectivos el tiempo trabajado en cargos profesionales en la Organización Mundial de la Salud, en la Organización de Estados Americanos, en la Oficina Sanitaria Panamericana, o en otra Agencia Especial de las Naciones Unidas, para los efectos del goce

del beneficio establecido en el inciso tercero del artículo 7° de la presente ley.

**Artículo 9°.-** Las limitaciones establecidas en el artículo 37° de la presente ley no regirán respecto de los jubilados y de aquellos que a la fecha de la promulgación de la Ley N° 15.021 tengan más de 25 años de imposiciones y estén imponiendo sobre un porcentaje superior al cuarenta por ciento de las asignaciones especiales contempladas en el artículo 11° de la Ley N° 15.076, de 1963. Los profesionales funcionarios que se encuentren en dichas circunstancias continuarán imponiendo sobre ese mayor porcentaje.

**Artículo 10°.-** Las instituciones empleadoras podrán, por esta única vez, transformar los cargos de 6 horas que tenían la asignación contemplada en la letra a) del artículo 11° de la Ley N° 15.076, de 1963, en cargos de 8 horas, sin que los titulares pierdan la propiedad de ellos. El financiamiento de estas modificaciones será de cargo de cada institución, pudiendo utilizar para ello los fondos provenientes de cargos vacantes.

**Artículo 11°.-** Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 35° de esta ley, la Empresa de los Ferrocarriles del Estado deberá traspasar a la Tesorería General de la República los descuentos que hubiere efectuado a los profesionales funcionarios en servicio a la vigencia de la Ley N° 16.585, por concepto de desahucio con posterioridad al 16 de noviembre de 1962. Los profesionales funcionarios deberán cotizar esta diferencia hasta completar el seis por ciento, dentro del plazo de dos años, a contar desde la fecha de vigencia de la ley citada.

**Artículo 12°.-** Los profesionales funcionarios titulares que a la fecha de vigencia de la Ley N° 16.585 se encuentren acogidos al beneficio establecido en el inciso segundo del artículo 20° de la Ley N° 15.076, de 1963, conservarán sus actuales remuneraciones y la pensión de jubilación que perciban, pero el Jefe Superior del respectivo Servicio podrá trasladarlos para que sirvan, dentro de la ciudad de su residencia, funciones distintas a las

correspondientes a los cargos de que son titulares.

En estos casos, dicho traslado producirá la vacancia del cargo servido por el profesional funcionario, el cual deberá proveerse por concurso. El respectivo Servicio deberá crear el cargo en que el profesional mencionado deba servir sus nuevas funciones.

**Artículo 13°.-** Con cargo a sus respectivos presupuestos, y cuando sus disponibilidades se lo permitan, las instituciones empleadoras podrán transformar los cargos de tres y cinco horas que existan en sus plantas de profesionales funcionarios, en cargos de 4 y 6 horas diarias, respectivamente, conservando sus titulares la propiedad de sus cargos.

**Artículo 14°.-** Dentro del plazo de 30 días, contados desde el 21 de noviembre de 1974, deberá modificarse el reglamento de la Ley N° 15.076, aprobado por el Decreto del Ministerio de Salud Pública N° 110, de 1963, en el sentido de declarar que la asignación de estímulo correspondiente a trabajos en consultorios será del quince al sesenta por ciento; que la que se concede a los profesionales Generales de Zona será del sesenta al ciento sesenta por ciento, y la que se otorgue a los Profesionales de Asistencias Públicas, Servicios de Urgencia y Maternidades, que deban trabajar durante siete días a la semana, en turnos rotativos y permanentes, ascenderá al setenta por ciento, y de Ley N° 15.076 Art. 12° transitorio establecer, además, una asignación de estímulo funcionario no imponible de treinta y cinco por ciento para los profesionales que cumplan horarios inferiores a 44 horas semanales. Estas modificaciones regirán desde el 1 de julio de 1974.

Anótese, tómese razón, regístrese, publíquese e insértese en la Recopilación Oficial de la Contraloría General de la República.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Michelle Bachelet Jeria, Ministra de Salud. Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Dr. Ernesto Behnke Gutiérrez, Subsecretario de Salud.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 21 - Enero

- Ley N° 19.786. Modifica el Código de Procedimiento Penal, en lo referido a notificaciones a la persona privada de libertad.

### 23 - Enero

- Extracto de Resolución N° 3 exenta, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía plazo de la presentación de declaraciones mensuales realizadas en formulario 29 por Internet, en enero de 2002, que no importe el pago de impuesto.
- Decreto N° 49, de 29.10.01, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Acuerdo adoptado por el Consejo del Banco Central de Chile en su Sesión N° 961, de 17.01.02. Reemplaza, a contar del 1° de marzo de 2002, el Compendio de Normas de Cambios Internacionales.

### 24 - Enero

- Circular N° 8, de 18.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa instrucciones contenidas en Circular N° 99, de 2001, en relación con certificación sobre propiedad de acciones.

### 26 - Enero

- Extracto de Resolución N° 4 exenta, de 22.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Fija las tablas de valores de trolebuses, microbuses, taxis, taxibuses, automóviles, station wagons, furgones, camionetas, incluyendo el de sus acoplados o carros de arrastre.

### 29 - Enero

- Extracto de Circular N° 10, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre nueva normativa incorporada a la Ley de la Renta (artículo 18 quater).

### 30 - Enero

- Ley N° 19.789. Introduce modificaciones al Código Procesal Penal.
- Decreto N° 58, de 3.12.01, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2002.

**1° - Febrero**

- Ley N° 19.790. Declara feriado legal y regula los días de realización de censos oficiales.
- Ley N° 19.787. Modifica la Ley N° 19.712, Ley del Deporte.

**2 - Febrero**

- Resolución N° 1 exenta, de 11.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Establece procedimiento de solicitud vía Internet, de actualización de información del catastro de bienes raíces y de validación de los conservadores de bienes raíces.
- Extracto de Resolución N° 5 exenta, de 28.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de las sociedades Administradoras de Fondos Mutuos de informar a este organismo las inversiones efectuadas por los partícipes en dichos fondos y el mayor o menor valor obtenido en el rescate de cuotas y de certificar a los beneficiarios de dichas rentas la información que se indica.
- Extracto de Circular N° 7, de 16.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre nueva normativa incorporada a la Ley de la Renta (artículo 18 ter, incorporado por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 19.768).
- Extracto de Circular N° 12, de 28.01.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre tres nuevos incisos agregados al N° 8 del artículo 17 de la Ley de la Renta, incorporados por la letra b) del N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.768.

**4 - Febrero**

- Resolución N° 25 exenta, de 21.02.02, del Fondo Nacional de Salud. Modifica Resolución exenta N° 176, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 27 exenta, de 21.02.02, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de libre elección.
- Resolución N° 28 exenta, de 21.02.02, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de atención institucional.

**5 - Febrero**

- Decreto N° 57, de 30.11.01, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2002. Este texto fue rectificado en la edición del Diario Oficial N° 37.188, de 16 de febrero de 2002, página 3, 1ª columna.

**6 - Febrero**

- Ley N° 19.791. Suspende la aplicación de los fotorradars y amnistía infracciones.

**7 - Febrero**

- Decreto N° 304, de 13.08.01, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba modificación del Reglamento de instaladores eléctricos y de electricistas de recintos de espectáculos públicos.
- Extracto de Circular N° 14, de 4.02.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de la modalidad de recuperación parcial de los peajes que establece la Ley N° 19.764, precisando sus alcances impositivos.
- Resolución N° 411 exenta, de 31.01.02, del Servicio Nacional de Aduanas. Certifica Arancel Aduanero Medio y su disminución porcentual para año 2001.

**9 - Febrero**

- Extracto de Resolución N° 7 exenta, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Establece trámite simplificado para dar Aviso de Iniciación de Actividades para microempresas familiares definidas en el artículo 26 del D.L. N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales.

**13 - Febrero**

- Decreto N° 39, de 31.01.02, de la Subsecretaría del Trabajo. Adjudica la administración de los fondos de cesantía de la Ley N° 19.728, al Grupo Licitante Providencia, conformado por las Administradoras de Fondos de Pensiones A.F.P. Cuprum S.A., A.F.P. Habitat S.A., A.F.P. Magister S.A., A.F.P. Planvital S.A., A.F.P. Provida S.A., A.F.P. Santa María S.A., y A.F.P. Summa Bansander S.A.
- Extracto de Resolución N° 9 exenta, de 8.02.02, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa la lista anexa que contiene la Resolución N° 4 exenta, de 2002, que fija las tablas de valores de trolebuses, microbuses, taxis, taxibuses, automóviles, station wagons, furgones, camionetas, incluyendo el de sus acoplados o carros de arrastre.

**14 - Febrero**

- Ley N° 19.785. Introduce modificaciones a la Ley N° 17.322 y a otras normas de seguridad social (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 14, de 18.01.02, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Centroamérica y el Protocolo Bilateral a dicho Tratado suscrito con Costa Rica.

**15 - Febrero**

- Decreto N° 350, de 17.12.01, del Ministerio de Salud. Fija establecimientos de desempeño difícil de atención primaria de salud para el año 2002.

**18 - Febrero**

- Decreto N° 109 exento, de 4.02.02, del Ministerio de Educación. Desarrollo y aprobación proceso de titulación de las (os) alumnas (os) de enseñanza media técnico profesional.



JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## **CADUCIDAD DEL PLAZO PARA DEMANDAR LABORALMENTE. DESPIDO INJUSTIFICADO. SALIDA INTEMPESTIVA E INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR Y NEGATIVA A TRABAJAR, CARGA DE LA PRUEBA DEL EMPLEADOR Y VALOR DE LIBRO DE ASISTENCIA COMO MEDIO DE PRUEBA**

*La caducidad es una institución de derecho sustantivo que implica la extinción ipso jure de la facultad de ejercer un acto dentro del plazo legal.*

*Causales invocadas para poner término al contrato fue la contemplada en el Art. 160 N° 4, letras a) y b) del Código Laboral, esto es, la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. Es de cargo del empleador probar los hechos en que se fundan las causales legales invocadas. Prueba documental rendida en autos, consistente en copias del Libro de Control de Asistencia, sólo prueba que el trabajador no firmó el libro respectivo en la sección "hora de salida", pero no acredita per se la salida intempestiva e injustificada del trabajador ni menos su negativa a trabajar en las faenas convenidas.*

### **Comentario**

En este interesante fallo de alzada o de segunda instancia de la Corte de San Miguel, se abordan variadas situaciones de relevancia jurídico laboral. La primera de ellas es la relativa al concepto de la caducidad respecto del plazo para demandar el despido injustificado contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo. Recordemos que dicho precepto establece el plazo de 60 o hasta 90 días hábiles (en este último caso, en el evento de interponer el actor una reclamación ante la Inspección del Trabajo) para deman-

dar el despido injusto, indebido o improcedente. En autos, se invocó la caducidad del referido plazo para demandar, pretensión que en definitiva fue desestimada. Los sentenciadores de alzada, para fundar su veredicto, señalaron que la caducidad es una institución de derecho sustantivo que consiste en la extinción *ipso jure*, esto es, por la sola disposición de la ley, de la facultad de ejercer un acto por no haberse realizado dentro del plazo fatal que la ley establece. El derecho para demandar, entonces, es un derecho su-

jeto a caducidad, limitado en el tiempo, de tracto único, breve y fatal.

Respecto del fondo de la litis, el empleador invocó las causales contempladas en las letras a) y b) del Nº 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, la salida intempestiva e injustificada del trabajador de sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. Las causales legales de terminación de la relación laboral son de cargo del empleador, en lo referente a la prueba de los hechos en que se fundan. En este caso, y apreciados los elementos probatorios rendidos conforme a las reglas de la sana crítica, se concluye el despido careció de justificación, toda vez que los hechos fundantes del despido y las causales invocadas no se encuentran probados por la insuficiencia de tales probanzas y porque las mismas se encuentran desvirtuadas por otras de mayor valor.

Finalmente, y en lo relativo a uno de los elementos probatorios rendidos en juicio, cabe mencionar que la documental consistente en el Libro de Control de Asistencia, elemento determinante para concluir lo razonado en el párrafo precedente, éste sólo prueba que el trabajador no firmó tal libro, pero no acredita las causales de despido injustificado invocadas en su contra.

Por todo lo anterior, se declaró el despido injustificado con derecho a las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo contempladas en la ley laboral.

### Sentencia de Apelación

San Miguel, cuatro de mayo del dos mil.

Vistos:

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

a) En el motivo segundo, se sustituye "axcepción" por "excepción"; en el con-

siderando séptimo se reemplaza "consistente" por "consistentes"; en el fundamento séptimo se rectifica "emenar" por "emanar"; en el Décimo se efectúan los siguientes reemplazos "Cortez" por "Cortés", "87", por "38" "juramentado", por "juramentada", "interrogado" por "interrogada", y en el Considerando Undécimo en la penúltima línea de dicho fundamento se intercala entre las palabras "que" y "ninguna" la preposición "en";

b) Se suprimen, tanto el motivo decimotercero, como el considerando siguiente, al que en forma errónea se le asignó por el fallo de primer grado, idéntico guarismo;

Y se tiene en su lugar y además presente:

1°) Que respecto de la petición de caducidad alegada por la demandada en la secuela del juicio y renovada con motivo de la adhesión a la apelación, del fallo de primera instancia, es relevante no perder de vista la conceptualización de caducidad para poder confrontar la norma del artículo 168 del Código Laboral con la situación fáctica acaecida en estos autos.

2°) Que en dicho contexto es conveniente señalar que la caducidad es una institución de derecho sustantivo que consiste en la extinción "ipso jure", esto es, por la sola disposición de la ley, de la facultad de ejercer un acto por no haberse realizado dentro del plazo fatal que la ley establece. Este concepto se debe necesariamente relacionar con la norma laboral positiva que se invoca en esta litis.

3°) Que por otro lado, es evidente que el plazo que se contiene en el artículo 168 del Código del Trabajo es de caducidad, de ello no cabe duda alguna y se ve reforzado por la norma cuando se indica que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos

159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al Juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

- 4°) Que al analizar la norma en comentario se puede colegir que contempla un derecho sujeto a caducidad, limitado en el tiempo, de tracto único, breve y fatal. De lo anterior se extraen dos conclusiones, la primera consiste en que si el derecho es a recurrir dentro de cierto plazo, es porque transcurrido éste, el derecho ya no existe; y la segunda, que el derecho a recurrir se cumple tan solo interponiendo dentro de plazo el reclamo ante el Tribunal del Trabajo que es el competente en esta materia, aunque después se constate que éste no era competente relativo, pues lo importante en este ámbito —y ello en correspondencia con el principio prooperario que informa todo el procedimiento laboral—, es que el afectado por una exoneración manifieste, dentro de plazo, su disconformidad con dicho acto, de modo tal, que el empleador se entere a la mayor brevedad de la existencia del libelo y pueda realizar sus descargos y defensas lo que ocurrió plenamente en la especie.
- 5°) Que en el caso sub lite, es un hecho palmario que la demanda laboral fue interpuesta dentro del plazo a que se refiere el artículo 168 del Código del ramo, ante el Séptimo Juzgado del Trabajo de Santiago y la posterior incompetencia relativa es inoponible al actor, pues se trata de una situación respecto de la cual carece de dominio del hecho al tratarse de procedimientos orgánicos ajenos a su potestad.
- 6°) Que por las razones antes esgrimidas, unidas a las ya expuestas en el fundamento tercero del fallo de primer grado que se reproduce ad integrum, la alegación de caducidad se desestima, motivo

por el cual no se modificará en esta parte la sentencia en examen.

- 7°) Que, en lo que respecta al fondo, cabe consignar que el empleador procedió a poner término al contrato de trabajo que lo ligaba con el actor aduciendo las causales de exoneración de las letras a) y b) del N° 4 del artículo 160 del Código del ramo, esto es, por la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 8°) Que siendo de cargo de la demandada probar los hechos en que funda el despido del trabajador y que configuran las causales invocadas referentes a la exoneración del actor a juicio de esta Corte, analizados y ponderados los elementos de prueba rendidos por las partes, apreciados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se desprende de manera inconcusa que el despido que sufrió el trabajador es injustificado puesto que no se encuentran probados en autos los hechos fundantes del despido, como asimismo las causales de terminación del contrato de trabajo que se invocan por la demandada, ya que las probanzas rendidas al efecto son insuficientes y además se encuentran desvirtuadas por otras de mayor valor.
- 9°) Que, en lo que concierne a la prueba de la demandada en autos, obra la documental consistente en copias del Libro de Control de Asistencia correspondientes al mes de noviembre de 1998, dichos instrumentos sólo prueban que el trabajador el día seis de noviembre de ese año, no firmó ese libro en la sección relativa a la hora de salida, pero del análisis del documento no se logra extraer otra conclusión que perjudique al actor, en definitiva dichas copias no logran acreditar per se, que el trabajador en horas de trabajo y sin permiso del

empleador, haya salido intempestiva e injustificadamente del sitio de la faena, ni menos que se haya negado a trabajar en las faenas convenidas en el contrato.

10°) Que el hecho que los testigos de la demanda manifestaran categóricamente que no presenciaron el presunto abandono intempestivo por parte del trabajador en sus faenas, ni tampoco señalan la hora de su eventual ocurrencia; circunstancias de capital importancia que al no haberse acreditado en autos le restan base de sustentación y verosimilitud a sus afirmaciones residuales y privan de valor probatorio a la testimonial rendida por la demanda.

11°) Que por el contrario los testigos del actor relatan haber visto, el día seis de noviembre de 1998, al demandante en su lugar de trabajo alrededor de las 19:00 horas, dando razón de sus dichos con precisión hasta de la hora, con lo cual se prefiere a los testigos del actor porque sus testimonios impresionan como veraces por estar mejor instruidos de los hechos y estar conforme con el mérito del proceso.

12°) Que, en consecuencia, se encuentra suficientemente acreditado en autos, que el trabajador José Fuentealba Salinas, fue despedido injustificadamente por su empleador lo que le da derecho a gozar de indemnización, tanto, por años de servicios, como la sustitutiva del aviso previo, motivo por el cual el libelo debe prosperar.

13°) Que se fija como monto de la base de cálculo para las indemnizaciones a que tiene derecho el actor, la suma de \$95.000 correspondientes al estipendio mensual del trabajador, cantidad que por tal concepto se aludió en la demanda y que no fue controvertida "in limine litis" por la contraria, es más, fue aceptada por la demandada expresamente en su comparecencia verificada ante la Inspección del Trabajo, según consta del instrumento no objetado de fs. 29.

Y visto, además, lo dispuesto, en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que se revoca la sentencia apelada de fecha veintidós de septiembre del año pasado, escrita en fs. 67 y siguientes, sólo en cuanto, rechaza la demanda de fs. 1 en todas sus partes y en su lugar se decide:

1. Que se acoge la demanda de lo principal de fs.1 por despido injustificado del actor, de consiguiente, se condena a la demandada a pagar al trabajador José Roberto Fuentealba Salinas
  - a) La suma de \$95.000 correspondiente a la indemnización sustitutiva del aviso previo.
  - b) La suma de \$665.000 correspondiente a la indemnización por años de servicios aumentada en un 20%.
  - c) Las indemnizaciones antes señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que se contemplan en el artículo 173 del Código del Trabajo.
  - d) No se condena en costas al demandado, en atención a lo preceptuado en el artículo 146 del Código de Procedimiento Civil.

Se confirma, en lo demás apelado, el expresado fallo.

Acordada la sentencia en la parte que revoca y acoge la demanda de fs.1, con el voto en contra del Abogado Integrante señor Figueroa, quien fue de opinión de confirmar en todas sus partes el fallo apelado, en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del Ministro señor Ricardo Blanco Herrera.

Rol N° 373-99 Tr.

Pronunciado por los Ministros señores Jorge Pizarro, Ricardo Blanco y Abogado Integrante señor Rodolfo Figueroa.

## **REQUISITOS DE LA CARTA DE AVISO DE DESPIDO. DESPIDO CARENTE DE INVOCACION DE CAUSAL ALGUNA AL SOLO ENUNCIAR EL TEXTO LEGAL PERO SIN LOS HECHOS FUNDANTES. TERMINO DE CONTRATO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA CON DERECHO A INDEMNIZACION**

*Imperatividad de la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, que contempla los requisitos o formalidades que debe cumplir el empleador al momento de poner término a un contrato. Su incumplimiento en lo relativo a la falta de referencia a los hechos en que se funda la causal implica que ha de considerarse que en autos no se ha invocado causal alguna, y por ende, que el despido ha operado por la causal de necesidades de la empresa, la cual da derecho a las indemnizaciones que la ley prevé en esos casos.*

### **Comentario**

Las exigencias que el artículo 162 del Código Laboral contempla se refieren a las formalidades mínimas que deben rodear un despido. Especial importancia revisten los requisitos relativos a las causales que se invocan y los hechos en que se funda, toda vez que tal regulación en la ley laboral refleja el cumplimiento y aplicación del principio constitucional del *debido proceso* contemplado en el N° 3 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que establece dentro de sus elementos el derecho de las partes en conflicto a conocer los hechos en base a los cuales se debe rendir la prueba dentro del proceso.

Por la omisión de tales requisitos, la Corte estimó que en el caso de autos el despido careció de causal o causales legales, y por disponerlo el artículo 168 del citado texto legal

el término del contrato de la actora se debió a necesidades de la empresa, la que hace procedente el pago de indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

#### **Sentencia de Apelación**

San Miguel, quince de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Vistos:

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

- a) Se eliminan los considerandos 6º, 7º y 8º;
- b) De las citas legales se suprime la que se hace al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Y se tiene en su lugar, y además presente:

- 1°.- Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece que el empleador, al poner término al contrato de trabajo de un trabajador que según su parecer ha incurrido en los hechos que configuran una causa suficiente establecida por la ley, debe comunicar al dependiente afectado tanto la causal que invoca como los hechos en ella se funda.
- 2°.- Que la disposición legal citada es de carácter imperativo y en cuanto a la comunicación que regula, la tiene por perfeccionada cuando ella contiene tres aspectos básicos, cuales son la o las causales que invoca, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales del trabajador.
- 3°.- Que en relación con la ya indicado precedentemente, el documento que debe analizarse a este respecto es el agregado a fs. 45 dirigido a la autora, el que no cumple con los requisitos antes señalados.
- 4°.- Que el artículo 168 del Código del Trabajo contiene la acción del reclamo por despido injustificado permitiendo ejercerla al trabajador que estime haber sido despedido en forma injustificada, indebida o improcedente mediante la invocación de alguna de las causales establecidas por la ley a cuando se le pone término a su relación laboral sin invocar causal alguna.
- 5°.- Que la exigencia del artículo 162, ya analizado, regula en la ley laboral el principio constitucional del debido proceso contemplado en el N° 3 del artículo 19 de la Carta Fundamental que establece dentro de sus elementos el derecho de

las partes en conflicto a conocer los hechos en base a los cuales se debe rendir la prueba dentro del proceso, lo que no ha ocurrido en la especie.

- 6°.- Que como consecuencia de lo anteriormente señalado, esta Corte estima que en el caso de autos el despido se ha producido sin que se haya invocado causal alguna ya que la sola enunciación del texto legal no es suficiente y, consecuentemente, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 168, el término del contrato de la actora se ha producido por la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la que da lugar al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio que se demandan.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 465 y siguientes, se revoca en lo apelado la sentencia de catorce de abril del año en curso, escrita a fs. 59 y siguientes, en cuanto no hace lugar a la demanda de fs. 14 en lo que dice relación con las indemnizaciones sustitutivas y por años de servicios, declarando que se la acoge también en dichos rubros, debiendo pagarse a la actora dichas indemnizaciones teniendo como base de cálculo la remuneración establecida en el considerando décimo de la sentencia en alza. La indemnización por años de servicio deberá incrementarse en un 20%, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 168, con más los reajustes e intereses, que señala la ley y costas.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 168-98 tr.

Pronunciada por los Ministros señores Varela y Solís y Abogado Integrante señor Montt.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono escolaridad. Ley 19.649. Procedencia. ....	258/17	24.01.02	69
Bono escolaridad. Ley 19.595. Procedencia. ....	258/17	24.01.02	69
Dirección del Trabajo. Competencia. Bono de reemplazo. Tributación. ....	261/20	24.01.02	75
Dirección del Trabajo. Competencia. Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios.	296/22	28.01.02	80
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	334/25	30.01.02	84
Documentación laboral. Lugar de mantención. ....	259/18	24.01.02	70
Empleador. Responsabilidad subsidiaria. Pago por subrogación. ....	295/21	28.01.02	78
Empleador. Responsabilidad subsidiaria. Procedimiento. ....	295/21	28.01.02	78
Empresa. Facultades de administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia. ....	260/19	24.01.02	72
Estatuto de salud. Alteración dominio posesión o mera tenencia empresa. Efectos. Descuentos de remuneraciones.	412/32	4.02.02	93
Estatuto de salud. Remuneraciones. Prescripción. ....	412/32	4.02.02	93
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Base de cálculo. ....	353/28	30.01.02	89
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Prórroga de contrato. Procedencia. ....	333/24	30.01.02	83
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Salud irrecuperable. Indemnización Ley N° 19.715. Procedencia.	411/31	4.02.02	91
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concursos. Facultades del alcalde. ....	257/16	20.01.02	68
Estatuto Docente. Prórroga de contrato. Procedencia. ....	409/29	4.02.02	90
Fuero. Comités paritarios. ....	256/15	24.01.02	67
Horas extraordinarias. Límite. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad Art. 24. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad Art. 29. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad. Jornada bisemanal. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad. Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos. .	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Pacto celebrado por sindicatos. Procedencia. ....	332/23	30.01.02	48

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Horas extraordinarias. Pacto escrito. Incumplimiento.			
Efectos. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Pacto genérico. Procedencia. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Pacto. Duración. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Pacto. Instrumento colectivo.			
Procedencia. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Pacto. Renovación. Procedencia. ....	332/23	30.01.02	48
Horas extraordinarias. Situaciones o necesidades temporales de la empresa. Concepto. ....	332/23	30.01.02	48
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.715.			
Prórroga de contrato. Procedencia. ....	333/24	30.01.02	83
Jornada parcial. Alternativas de distribución.			
Facultades empleador. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Alternativas de distribución.			
Obligación empleador. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Alternativas de distribución. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Alternativas de distribución. Número. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Cláusulas mínimas. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Feriado anual. Normativa aplicable. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Gratificación legal. Modalidad 25%.			
Tope. Proporcionalidad. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Horas extraordinarias. Normativa aplicable.	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Indemnización legal por años de servicio.			
Base de cálculo. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Jornada diaria. Colación. Procedencia. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Jornada diaria. Interrupción. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Normativa aplicable. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Semana corrida. Procedencia. ....	339/27	30.01.02	58
Jornada parcial. Vigencia. ....	339/27	30.01.02	58
Negociación Colectiva. Bono de reemplazo.			
Calificación Jurídica. ....	261/20	24.01.02	75
Negociación Colectiva. Bono de reemplazo. Forma de pago.	261/20	24.01.02	75
Negociación Colectiva. Bono de reemplazo. Inclusión comprobante de pago de remuneraciones. ....	261/20	24.01.02	75
Negociación Colectiva. Instrumento colectivo.			
Regulación trabajo en horas extraordinarias. Procedencia.	332/23	30.01.02	48
Organizaciones sindicales vigentes entrada en vigor			
Ley N° 19.759. Directores. Número. Aumento.			
Procedencia. ....	335/26	30.01.02	86
Organizaciones sindicales vigentes entrada en vigor			
Ley N° 19.759. Directores. Número. Aumento.			
Formalidades. ....	335/26	30.01.02	86



# Nueva jurisprudencia sobre la reforma laboral

## HORAS EXTRAORDINARIAS

**HORAS EXTRAORDINARIAS. PACTO GENERICO. PROCEDENCIA. PACTO. DURACION. RENOVACION. PACTO CELEBRADO POR SINDICATOS. INSTRUMENTO COLECTIVO.**

332/23, 30.01.02.

- 1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo.
- 2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.
- 3) 3.1) Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.  
  
3.2) y 3.3) No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquéllos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.  
  
3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.
- 4) 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la

actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

- 4.2) La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto.
- 5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.
- 6) La normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.
- 7) El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo reconsiderarse en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4.550/292, de 1°.09.98.
- 8) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 24, 29, 32 y 220.

Atendida la modificación introducida al artículo 32 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el pacto sobre trabajo extraordinario a que se refiere el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo debe suscribirse en cada oportunidad en que surjan las necesidades o situaciones temporales que

permiten laborar sobretiempo, o bien, si resulta jurídicamente procedente la celebración de un acuerdo de carácter genérico que autorice al empleador para requerir dicho trabajo extraordinario cuando concurren tales circunstancias.

- 2) Duración máxima y renovación de dicho pacto.
- 3) Procedencia jurídica de celebrar un pacto de carácter colectivo sobre la materia.
- 4) Sentido y alcance de la expresión "Necesidades o situaciones temporales de la empresa".

- 5) Efectos derivados del trabajo extraordinario sin existir un pacto al efecto.
- 6) Aplicabilidad de la normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo a las situaciones previstas en los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.
- 7) Procedencia jurídica de laborar sobretiempo sin sujeción al límite máximo que establece la ley durante el sexto día, por parte de trabajadores cuya jornada semanal se distribuye en cinco días.
- 8) Aplicabilidad de las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos y a las jornadas bisemanales.

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

- 1) En lo que respecta a la primera interrogante planteada cabe señalar que el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 19.759, dispone:

*“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.*

De la norma precitada se infiere que a partir de la entrada en vigor de la citada ley, esto es, a partir del 1° de diciembre de 2001, podrán laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Como es dable apreciar la nueva normativa, que regula la materia, innovando respecto a la legislación anterior, introduce la exigencia de que el trabajo extraordinario sólo puede responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa excluyendo de este modo la posibilidad de laborar horas extraordinarias en forma permanente

Ahora bien, la consulta que nos ocupa importa determinar si el pacto a que se refiere el mencionado precepto debe ser suscrito en cada oportunidad en que concurren las condiciones de temporalidad a que el mismo alude o, si por el contrario, las partes podrían celebrar un acuerdo genérico al respecto en que se establezca la obligación de cumplir una jornada extraordinaria en las oportunidades en que se den las aludidas condiciones.

Al respecto, es necesario puntualizar que la disposición legal que nos ocupa sólo obliga a las partes a acordar por escrito la ejecución de trabajo extraordinario, sin precisar la oportunidad precisa en que el respectivo pacto debe materializarse.

Teniendo presente lo expuesto y considerando que las únicas exigencias que para los efectos de que se trata establece la disposición que nos ocupa se encuentran referidas a la existencia de necesidades o situaciones temporales y a la transitoriedad del pacto, en opinión de esta Dirección, no existiría impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones, cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complemen-

tado por el lapso que restare, en el evento de que durante el transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

En otros términos, podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo a solicitud del empleador, cuando concurren las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en el respectivo documento por un período no superior a tres meses.

Lo anterior no obsta a que las partes de la relación laboral, si así lo estiman, suscriban un pacto al respecto en las oportunidades precisas en que surjan las situaciones o necesidades temporales que hacen procedente el trabajo extraordinario, señalándolas en forma expresa y ajustándose al límite máximo de tres meses que establece la ley.

- 2) En lo que dice relación con la consulta signada con este número es necesario puntualizar que de conformidad al claro tenor literal del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, la duración del pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses, no obstante lo cual se faculta expresamente a las partes para convenir su renovación.

Ahora bien, aun cuando la ley no determina las condiciones de tal renovación limitándose a exigir para ello el acuerdo expreso de las partes, resulta evidente que la misma sólo podrá proceder en el evento de mantenerse las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo cual sólo podrá determinarse al vencimiento del plazo primitivamente establecido. Tal circunstancia autoriza para sostener, en opinión de este Servi-

cio, que no resulta jurídicamente procedente convenir una cláusula de renovación automática del aludido pacto si se considera que en tal caso no resulta factible determinar en forma previa la permanencia de tales necesidades situaciones. De esta suerte, la aludida renovación deberá ser acordada en la oportunidad correspondiente, esto es, a la fecha de vencimiento del plazo que se hubiere fijado al efecto.

Por lo que respecta al número de renovaciones del pacto que nos ocupa, cabe señalar que, atendido que según ya se expresara, el objetivo del trabajo extraordinario es atender situaciones o necesidades de carácter temporal, posible resulta sostener que el límite de tales renovaciones estará determinado por la mantención de las situaciones o necesidades de carácter temporal que generaron el respectivo pacto, debiendo advertirse en todo caso que ello no puede significar vulnerar las condiciones de temporalidad establecidas en el precepto en análisis.

La conclusión anterior se fundamenta, por una parte, en el objetivo perseguido por el legislador al establecer el carácter temporal del trabajo extraordinario y, por otra, en el requisito de existencia de las situaciones que permiten suscribir un pacto de tal naturaleza.

Lo expuesto precedentemente impide que el pacto primitivo pueda renovarse en forma sucesiva e ilimitada, por cuanto ello significaría, en el fondo, desconocer tal carácter y transformar el sobretiempo en una situación de carácter permanente, lo cual, como ya se dijera, no se aviene con la letra ni con el espíritu de la ley.

Sin perjuicio de lo expresado en acápite que anteceden, nada obsta para que las partes de la relación laboral frente a situaciones distintas a las señaladas en el pacto anterior y siempre que éstas

sean también de naturaleza temporal, acuerden la celebración de un nuevo pacto por un plazo no superior a tres meses con las formalidades exigidas por el inciso 1° del artículo 32, en comentario.

- 3) Por lo que concierne a la posibilidad de celebrar un pacto colectivo de trabajo extraordinario, cabe distinguir las siguientes situaciones:

3.1 Pacto celebrado por un sindicato, en representación de sus afiliados.

Al respecto, es necesario señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo, referido a las finalidades de las organizaciones sindicales, en su número dos, primera parte, establece:

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

*"2 Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados".*

De la norma legal precitada se infiere que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para representar a los trabajadores afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de sus respectivos contratos individuales de trabajo, cuando exista un requerimiento al efecto por parte de aquéllos

De este modo, en opinión de esta Dirección, no existiría impedimento legal para que, a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, la entidad sindical respectiva suscriba un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del citado artículo 32 del Código del Trabajo, ya analizados, pacto que, en todo caso, sólo resultará aplicable a los trabajadores que

hubieren requerido tal representación.

- 3.2 Pactos celebrados en el ámbito de la negociación colectiva reglada y no reglada.

Al respecto, cabe manifestar que atendido lo dispuesto en los artículos 347 y 351 del Código del Trabajo, normas conforme a las cuales el plazo mínimo de duración de los contratos y convenios colectivos de trabajo es de dos años, en principio, posible sería afirmar que no resulta jurídicamente viable estipular, por esa vía, el trabajo extraordinario de los involucrados atendido el plazo máximo de duración del respectivo pacto.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente que las partes pueden circunscribir determinados beneficios o condiciones de trabajo a un período inferior al de duración mínima de tales instrumentos, como asimismo, convenir que algunas de ellas rijan para cierto grupo de trabajadores involucrados, nada obsta, en opinión de este Servicio, que en dichos instrumentos se contenga un pacto sobre trabajo extraordinario, en la medida que el mismo se ajuste estrictamente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del mencionado artículo 32, vale decir, que el plazo de vigencia del mismo no exceda de tres meses y que se indiquen en forma pormenorizada las condiciones o situaciones temporales que lo harán procedente.

Cabe manifestar, por otra parte, que en los citados instrumentos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por traba-

jador, distribución equitativa del mismo entre los trabajadores, etc.

### 3.3 Pacto a través de un convenio colectivo parcial.

Atendido que de conformidad a lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 351 del Código del Trabajo estos instrumentos no están afectos al plazo mínimo de duración establecido para los contratos y convenios colectivos en el inciso 1° del artículo 347 del mismo cuerpo legal, no existiría impedimento jurídico alguno para que en ellos se estableciera un pacto sobre trabajo de horas extraordinarias por parte de los involucrados, el cual, junto con cumplir con las condiciones que para tal efecto prevé el inciso 1° del artículo 32, en análisis, deberá también ser causado, esto es, indicar específicamente las circunstancias que podrán dar lugar a sobretiempo.

- 4) En el desarrollo de las consultas anteriores ha quedado de manifiesto que la posibilidad de laborar horas extraordinarias o sobretiempo se encuentra supeditada a la existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa.

De este modo, resulta imprescindible para la aplicación y fiscalización de la normativa que regula la materia precisar el sentido y alcance de las expresiones "necesidades", "situaciones" y "temporales" utilizadas por el legislador, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas de interpretación de la ley contempladas en el Código Civil y, específicamente a la contenida en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, 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"*.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada doctrina sustentada al efecto, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que define la expresión "situación" como "Estado o constitución de las cosas o personas" y por "necesidad". "Todo aquello a lo cual es imposible substraerse, faltar o resistir". De acuerdo al mismo diccionario el vocablo "temporal" significa, a su vez, "que pasa con el tiempo; que no es eterno", "que dura por algún tiempo".

Armonizando tales conceptos posible resulta estimar que para los efectos del trabajo extraordinario, deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la respectiva empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

En relación con lo anterior, cabe advertir que la sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones analizadas en párrafos que anteceden, cuya existencia permite, como ya se expresara, el pacto sobre horas extraordinarias, toda vez que el carácter transitorio del trabajo que realizan los trabajadores afectos a contratos de esta naturaleza no deriva de una situación excepcional sino de una circunstancia permanente para este tipo de actividad, como sucede por ejemplo, con las labores de siembra y cosecha.

De este modo, el trabajo extraordinario de los trabajadores afectos a dichos contratos sólo será procedente en la medida que se den las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 32 y que se celebre un pacto expreso en tal sentido.

- 5) Por lo que concierne a la consulta signada con este número cabe tener presente que el inciso 2º del citado artículo 32, dispone:

*“No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador”.*

De la norma legal citada se infiere que aun cuando el legislador exige la existencia de un pacto escrito sobre horas extraordinarias, la ausencia de éste obliga al empleador a pagar como tales todas aquellas que se laboren en exceso de la jornada convenida, con su conocimiento.

Lo anterior no significa en caso alguno que el legislador permita el trabajo extraordinario sin existir pacto al respecto, toda vez que, como ya se analizara en los puntos 1, 2 y 3 del presente informe, dicho pacto constituye uno de los requisitos que para tal efecto exige expresamente la ley.

De esta forma el sobretiempo laborado en ausencia de pacto siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exonera al empleador de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

- 6) En cuanto a esta materia, debe tenerse presente que el artículo 24 del Código del Trabajo, prescribe:

*“El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias y otras festividades. En este*

*caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.*

*“Cuando el empleador ejerciera la facultad prevista en el inciso anterior, no procederá pactar horas extraordinarias”.*

A su vez, el artículo 29 del mismo cuerpo legal, establece:

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

*“Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias”.*

De la primera de las disposiciones legales precedentemente anotadas fluye que el empleador se encuentra legalmente facultado para extender excepcionalmente, en las oportunidades y con los límites que en la misma se señalan, la jornada ordinaria de los dependientes del comercio, como asimismo, que el ejercicio de tal facultad impide pactar horas extraordinarias en dichos períodos.

Por su parte, del precepto contenido en el artículo 29 del mencionado cuerpo legal se desprende que el empleador se encuentra también facultado para extender la jornada ordinaria de sus dependientes en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, siempre y cuando concurren algunas de las situaciones que allí se prevén, esto es, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando de-

ban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. De la misma norma se desprende, además, que las horas laboradas, por tales causas, en exceso de la jornada ordinaria convenida, deberán ser pagadas como extraordinarias.

Como es dable apreciar, las situaciones reguladas por las normas antes transcritas y comentadas dicen relación con la facultad que asiste al empleador para disponer unilateralmente la extensión de la jornada ordinaria de sus dependientes en los períodos, por las circunstancias y con las limitaciones previstas en cada caso, lo cual autoriza para sostener que dichas situaciones no responden jurídicamente al concepto de jornada extraordinaria, aun cuando el pago del exceso deba efectuarse en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Teniendo presente lo expuesto en acápi-tes que anteceden dable resulta sostener que no resultan aplicables a las situaciones descritas en los mencionados preceptos, las normas contenidas en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, lo que, a la vez, autoriza para afirmar que, dándose las condiciones que en ellos se establecen, los respectivos trabajadores estarán obligados a laborar las horas de exceso que correspondan, a requerimiento del empleador, sin necesidad de que exista un pacto sobre el particular. En relación con la última norma en comento, y a vía ejemplar, cabe manifestar que encuadrarían dentro de las situaciones allí señaladas, el incendio de una empresa o de alguna de sus dependencias que implique la necesidad de que todos o algunos de sus dependientes continúen a disposición del empleador más allá del horario convenido,

la reparación de un dique o embalse con el objeto impedir accidentes y los arreglos o reparaciones de emergencia, vale decir, que no puedan posponerse, que deban realizarse en maquinarias o instalaciones de la empresa, respectivamente.

- 7) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe precisar, en primer término, que esta Dirección, interpretando el actual artículo 31 del Código del Trabajo el cual limita a dos el número máximo de horas extraordinarias que es posible laborar diariamente, ha sostenido, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4.150/292, de 1°.09.98, que *"en el caso de aquellos trabajadores con una jornada distribuida en 5 días a la semana no rige durante el sexto día el límite de dos horas de jornada extraordinaria a que alude el inciso primero del Art. 30 del Código del Trabajo, sino que la extensión máxima de ésta se encuentra determinada por la jornada diaria convenida en los respectivos contratos individuales de trabajo"*.

La citada conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en la circunstancia de que el trabajo durante el sexto día no contraviene el espíritu del legislador al establecer dicho tope, cual es, evitar el desgaste físico que podría causar al trabajador el cumplimiento de una jornada extraordinaria ilimitada a continuación de la respectiva jornada ordinaria, situación ésta que no se producía en el caso del sobretiempo laborado en dicho día respecto de los trabajadores sujetos a una jornada distribuida en cinco días.

Ahora bien, sin perjuicio de reconocer la validez de dicho argumento, es del caso señalar que efectuado un nuevo estudio sobre la materia y teniendo presente que la disposición contenida en el citado artículo 31 del Código del Trabajo, estableció un



límite único de dos horas extraordinarias por día, sin efectuar distingo alguno al respecto, posible resulta afirmar que tal límite debe regir cualquiera sea el día en que se labore una jornada extraordinaria.

La conclusión anterior se ve corroborada si se tiene presente la intención perseguida por el legislador al establecer la nueva normativa sobre horas extraordinarias, cual es, darles a éstas un carácter estrictamente transitorio u ocasional.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que los trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en cinco días sólo podrán pactar laborar en el sexto día una jornada extraordinaria no superior a dos horas que, como máxima, establece el artículo 31 del Código del Trabajo, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida en los dictámenes antes individualizados.

- 8) Finalmente y respecto a la aplicabilidad de la nueva normativa sobre horas extraordinarias a los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados en virtud de las facultades conferidas al Director del Trabajo por los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo y a las jornadas bisemanales a que se refiere el artículo 39 del mismo cuerpo legal, cabe aclarar primeramente que tal como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, tanto las jornadas excepcionales como las bisemanales constituyen una excepción a la forma de distribución de la jornada semanal en relación a los descansos, esto es, una excepción al inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, conforme al cual la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Ahora bien, el carácter excepcional de las referidas normas permite sostener que

su interpretación debe hacerse en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fueron concebidas, vale decir, la distribución de la jornada de trabajo y los descansos, no siendo viable, por ende, extender sus efectos a otras materias distintas a aquéllas.

Acorde a lo ya expresado, preciso es convenir, que resultan aplicables a los sistemas excepcionales y a las jornadas bisemanales que nos ocupan todas las restantes disposiciones que regulan la jornada de trabajo, entre ellas, las referidas a horas extraordinarias que se contienen en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

De esta suerte, los trabajadores afectos a dichos sistemas excepcionales o a jornadas bisemanales podrán laborar horas extraordinarias dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos previstos en dicha norma.

De consiguiente tales horas deberán ser convenidas a través de un pacto escrito, deberán responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa y su duración deberá circunscribirse a un plazo máximo de tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Con todo, es necesario hacer presente que tratándose de sistemas excepcionales no podrá convenirse trabajo extraordinario si la jornada autorizada es de 12 horas diarias y que si ésta fuere inferior, el respectivo pacto de sobretiempo no podrá vulnerar el máximo de dos horas por día, ni significar que el total de horas trabajadas por los involucrados exceda del señalado tope de 12 horas.

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

- 1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no

superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales de la empresa especificadas previamente en el referido acuerdo.

- 2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.
- 3). 3.1) Resulta jurídicamente procedente que, a requerimiento y en representación de los o algunos de sus afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.
  - 3.2) 3.3) No existe impedimento para que en los contratos o convenios colectivos, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste estrictamente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en él se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.
  - 3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.
- 4) 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la em-

presa todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

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

- 5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.
- 6) La normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.
- 7) El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4.550/292, de 1°.09.98.
- 8) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo.

## JORNADA PARCIAL

**JORNADA PARCIAL. VIGENCIA. NORMATIVA APLICABLE. HORAS EXTRAORDINARIAS. FERIADO ANUAL. SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. GRATIFICACION LEGAL. MODALIDAD 25%. TOPE. PROPORCIONALIDAD.**

339/27, 30.01.02.

1. Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.
2. A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley N° 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.
  - 2.1. En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del Código del Trabajo, respectivamente.
  - 2.2. En lo que respecta a semana corrida, tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco.
  - 2.3. En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.
  - 2.4. Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiese corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de remuneración que establece el artículo 172 del Código del Trabajo.
3. Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

- 3.1. Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.
4. El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral sólo para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.
  - 4.1. En los contratos de trabajo con jornada parcial, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula mínima del respectivo contrato, y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.
  - 4.2. El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.
  - 4.3. La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente.

**Fuentes:** Código del Trabajo. Artículos 40 bis, 40 bis A, 40 bis B, 40 bis C.

Atendida la vigencia de la Ley N° 19.759, que introduce diversas reformas al Código del Trabajo, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relativas a jornada parcial, contenidas en el nuevo Párrafo 5°, agregado al Capítulo IV, del Título I, del Libro I, del referido cuerpo legal:

- 1) Vigencia y ámbito de aplicación de las normas en referencia.
- 2) Aplicabilidad a los contratos de jornada parcial de las normas generales, especialmente en materia de horas extraordinarias, feriado anual y semana corrida.
- 3) Sentido y alcance del inciso 2° del artículo 40 bis A, especialmente en lo que dice relación con la expresión "continua".

- 4) Alternativas de distribución de la jornada parcial.

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

- 1) En relación con este punto cabe señalar, en primer término, que la Ley N° 19.759 fue publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001 y de acuerdo a su artículo 1° transitorio, entró en vigencia a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, esto es, el 1° de diciembre del mismo año, a excepción de aquellas reformas que tienen un plazo especial de vigencia.

Considerando que la ley no contempla un plazo especial al efecto, no cabe sino concluir que las normas relativas a jornada parcial, objeto del presente informe, entraron en vigencia el día 1° de diciembre recién pasado.

En lo que respecta al ámbito de aplicación de la normativa en análisis, cabe tener presente que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, esto es, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, *irrenunciabilidad* ésta que nuestra legislación consagra en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo.

Cabe agregar a lo anterior, el "principio de efecto inmediato de la ley" que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que esta regía. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente analizado.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 40 bis del Código del Trabajo, dispone:

*"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22".*

Por su parte, el inciso 1º del citado artículo 22, modificado por la letra a) del número 7 del artículo único de la Ley Nº 19.759, establece:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".*

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la referida ley, la modificación introducida al inciso primero del señalado artículo 22, que sustituyó la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco", sólo regirá a partir del 1º de enero de 2005.

De esta suerte, la referencia que hace el artículo 40 bis a la jornada ordinaria del artículo 22, de acuerdo a lo señalado, debe entenderse efectuada a la actualmente vigente, esto es, 48 horas semanales.

Del análisis conjunto de las normas antes aludidas, es posible inferir que por jornada a tiempo parcial debe entenderse aquella jornada de trabajo que se ha convenido por una duración no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria de 48 horas, vale decir, no superior a las 32 horas semanales.

De ello se sigue, que a partir del 1º de diciembre de 2001, cualquier contrato individual de trabajo que se convenga, con una jornada igual o inferior a las 32 horas semanales, quedará regido por las normas que contempla el Párrafo 5º en comento.

Asimismo, y teniendo presente el principio de efecto inmediato de la ley y que las leyes laborales rigen in actum, de acuerdo a lo que se ha señalado en párrafos que anteceden, es posible sostener que aquellos contratos celebrados con anterioridad a la fecha indicada, que contemplan una jornada de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, también quedan afectos a la nueva normativa del Párrafo 5º, sobre jornada parcial.

Ahora bien, en opinión de la suscrita, cabe hacer presente que los preceptos contenidos en el Párrafo de que se trata, rigen por el solo ministerio de la ley, de suerte que estas disposiciones resultan aplicables a todo contrato individual en que se haya pactado una jornada semanal no superior a las 32 horas semanales, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

- 2) En relación con la aplicabilidad a los contratos de jornada parcial de las reglas generales que rigen los contratos individuales de trabajo de jornada completa o parcial superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, cabe tener presente que el artículo 40 bis B, del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

*“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo”.*

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador ha hecho aplicable expresamente a los trabajadores de que se trata, todos los derechos de que gozan los trabajadores a tiempo completo.

En otros términos, a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5º en estudio.

Así, en *materia de horas extraordinarias*, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 40 bis A permite el pacto de éstas, rigiendo en consecuencia, conforme a lo expresado, sin excepción, las reglas generales que en esta materia contemplan los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta manera, entonces, a vía ejemplar, los trabajadores a tiempo parcial sólo podrán pactar sobretiempo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo dicho pacto constar por escrito, con una vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes. Asimismo, los trabajadores de que se trata sólo podrán pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día.

En *materia de feriado anual*, considerando que el Párrafo 5º en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquéllos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábado, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Cabe agregar que la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo, \$100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$300.000 en total.

En *materia de semana corrida*, teniendo presente que el Párrafo en estudio tampoco contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables, por ende, las reglas generales que al efecto contempla el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ahora bien, esta Dirección interpretando la señalada norma legal resolvió, mediante Dictamen N° 1.036/50, de 8.02.1996, que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana, no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, aplicando en la especie la doctrina precitada, no cabe sino concluir que tendrán derecho a semana corrida aquellos trabajadores cuya jornada parcial se encuentra distribuida en cinco días a la semana y, por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida su jornada de trabajo a tiempo parcial, en menos de cinco días a la semana.

En *materia de gratificación*, cabe precisar que no obstante que los trabajadores que nos ocupan, tienen derecho a percibir dicho beneficio, el inciso 2° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo, contempla una norma especial respecto al pago del mismo, según la cual el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del cuerpo legal citado, (4,75 ingresos mínimos mensuales) podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Con todo, se hace necesario aclarar que aquellos contratos con jornada parcial celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, que tengan pactado como tope el límite máximo de gratificación legal, deberán ser cumplidos en tales términos, no pudiendo el empleador, en forma unilateral, reducirlo en virtud de las normas especiales que al efecto contiene el Párrafo 5° que nos ocupa.

En *materia de indemnización por años de servicio*, cabe tener presente que si bien se aplica a estos trabajadores la normativa general que al efecto contiene el Código del Trabajo, el artículo 40 bis D del mismo texto legal contempla, para los efectos del cálculo de este beneficio, un concepto especial de lo que debe entenderse por última remuneración, disponiendo al efecto lo siguiente:

*"Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última*

*remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta".*

Del precepto transcrito precedentemente se infiere que para el cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponderle al trabajador, se debe entender por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Con este objeto, debe reajustarse cada una de las remuneraciones comprendidas en el período a considerar, de acuerdo a la variación experimentada por el I.P.C., entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. De la misma norma se colige que el monto así calculado debe compararse con el que resulte de la aplicación del artículo 163 del mismo texto legal, de forma tal que si su monto fuere superior, corresponderá el pago de éste.

Asimismo, de dicho precepto legal es dable inferir que, dependiendo de los años de servicios prestados por el trabajador, deberá considerarse para los efectos del cálculo del beneficio, ya sea el período de vigencia de su contrato, en el evento de que éste sea inferior a los once años, o los últimos once años del mismo, en el caso de que su vigencia sea igual o superior a dicho número de años.

Ahora bien, considerando que el período que sirve de base para el cálculo del beneficio en análisis puede ser de carácter mixto, esto es, abarcar algunos años laborados bajo el sistema general de jornada completa y

otros, el o los últimos, con jornada parcial, cabe señalar que, atendido que la ley no ha hecho distinción alguna al respecto, en opinión de la suscrita, tal período debe considerarse unos y otros, vale decir, el período completo trabajado.

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente además, que atendido a que la norma en comento alude a las *remuneraciones percibidas* por el trabajador, para los efectos del cálculo del promedio de las mismas, debe estarse al concepto de remuneración que para estos fines establece el artículo 172 del cuerpo legal ya citado, vale decir, *"toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios ....."*.

- 3) En lo que respecta a este punto, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 40 bis A, dispone:

*"La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación"*.

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que en los contratos con jornada a tiempo parcial la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

Del análisis de la norma en comento es posible sostener que, en lo relativo al número de horas diarias a laborar por estos trabajadores, el legislador ha establecido el mismo límite previsto para los trabajadores a tiempo completo contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del ramo.

Ahora bien, para determinar el exacto sentido y alcance de la expresión "continua" a que alude la norma en análisis, es necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, la primera de las

cuales prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual, según lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Siguiendo las reglas señaladas nos encontramos con que de acuerdo a la obra citada, "continua" significa "Que dura, obra, se hace o se extiende sin interrupción".

De lo expuesto se colige que el legislador al señalar que la jornada diaria de estos trabajadores debe ser continua, está señalando que ésta debe extenderse sin interrupción. Ahora bien, como a continuación la misma disposición indica que la jornada puede interrumpirse para efectos de la colación, en los lapsos de tiempo que indica, pudiera estimarse que la norma contiene situaciones contradictorias.

Con el objeto de dilucidar esta aparente contradicción se hace necesario recurrir a la intención del legislador que ha inspirado esta disposición, la que aparece de manifiesto al considerar el elemento histórico de interpretación, que contempla el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil, según el cual, "se puede, para interpretar una disposición obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

Al respecto, cabe señalar que el Mensaje de S.E. el Sr. Vicepresidente de la República, con el que se inicia el Proyecto de Ley sobre Reformas Laborales enviado al Senado, expresa, en lo que se refiere a esta materia, "que la jornada diaria debe ser continua, sin que medie interrupción alguna que no sea para colación...". Cabe agregar, que el tenor del inciso 2° en comento no sufrió modificación o alteración en el curso de la discusión parlamentaria, siendo aprobado en



los mismos términos contenidos en el Proyecto del Ejecutivo.

Tal sería, entonces, la intención perseguida por la ley, lo que nos permite concluir que la expresión *continua*, a que alude la disposición en estudio, significa que los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria sin interrupción excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse entre los límites de media y una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo —una hora— que se fija para el tiempo de colación.

En otros términos, lo anterior implica que una jornada ordinaria diaria de seis horas, por ejemplo, no podría fraccionarse de manera que el trabajador laborara de 08:00 a 11:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Finalmente, cabe analizar el tema de la interrupción de la jornada para efectos de colación, en aquellas jornadas diarias cuya duración no justificaría su interrupción, como lo sería aquellas pactadas por dos o tres horas al día.

Al efecto, cabe tener presente el criterio adoptado por nuestra doctrina, respecto al descanso dentro de la jornada, según el cual el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Teniendo en consideración la doctrina precedentemente señalada, en opinión de la suscrita, posible es sostener que en aquellas jornadas diarias que comprendan un reducido número de horas, no se justificaría interrumpir la misma para efectos de colación,

toda vez que no se daría el objetivo tenido en vista para hacer uso del citado beneficio, cual es, según se ha señalado, el reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada.

- 4) En lo que dice relación con la posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada parcial, cabe señalar que el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, dispone:

*"Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que en los contratos con jornada parcial empleador y trabajador se encuentran facultados para convenir alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador puede, con una anticipación mínima de una semana, determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Asimismo, de dicha norma se colige que ésta sólo faculta a las partes de la relación laboral para convenir alternativas de *distribución* de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.

A vía ejemplar, puede señalarse que en el caso de un contrato en que se ha pactado una jornada ordinaria cuya extensión es de 25 horas semanales, las partes podrían convenir dos alternativas de distribución: una en cinco horas diarias, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas y otra, en tres días con ocho horas diarias, de 9 a 17 horas, salvo uno que será de nueve horas diarias, etc.

Teniendo presente que los contratos de trabajo con jornada parcial se rigen, como ya se expresara, por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, tanto la dura-

ción como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuales son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma.

En lo que dice relación con el *número de alternativas* que podrían pactarse por los contratantes, cabe considerar que en esta materia el legislador no ha establecido límite alguno al respecto. Sin embargo y no obstante que la finalidad de la norma es flexibilizar la distribución de las jornadas parciales, en opinión de la suscrita, el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios.

De esta suerte, el número de alternativas de distribución de la jornada parcial que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

Finalmente, cabe consignar que la disposición legal en estudio, faculta al empleador, una vez pactadas las alternativas de distribución de jornada, para que, con una anticipación mínima de una semana, determine la alternativa que regirá en la semana o período superior siguiente.

En opinión de esta Dirección, la facultad del empleador de optar por una de las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente, dando

así, en esta materia la debida certeza a la relación laboral.

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

1. Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.
2. A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley N° 19.759 al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.
  - 2.1. En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del Código del Trabajo, respectivamente.
  - 2.2. En lo que respecta a semana corrida, tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco.

- 2.3. En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.
- 2.4. Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de "remuneración" que establece el artículo 172 del Código del Trabajo.
3. Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.
  - 3.1. Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.
4. El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral sólo para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.
  - 4.1. En los contratos de trabajo con jornada parcial, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula mínima del respectivo contrato, y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.
  - 4.2. El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.
  - 4.3. La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente.

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### FUERO. COMITES PARITARIOS.

256/15, 24.01.02.

**No goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., si fuera designado para detentar dicho fuero por la asamblea sindical, y no por los representantes titulares de los trabajadores en dicho Comité, como lo establece el inciso 4° del artículo 243, del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 243, inciso 4°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa..., a quien se le investió del fuero en una asamblea sindical, y de lo cual no se habría comunicado al empleador.

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

El artículo 243, inciso 4°, del Código del Trabajo, dispone:

*"En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste".*

De la disposición legal antes citada se desprende que gozará de fuero laboral uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuya designación deberá ser hecha por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité, de lo cual deberá informarse por escrito al empleador el día siguiente hábil laboral.

De este modo, de lo expresado se infiere que el requisito exigido por la ley para que uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad goce de fuero laboral es que haya sido designado para detentar el fuero por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité, actuando como cuerpo al interior del mismo, sin perjuicio que tal designación sea informada por escrito al empleador el día hábil laboral siguiente.

De esta suerte, solamente si se reúne el requisito antes anotado que exige la ley podría concluirse que uno de los representantes de los trabajadores en el Comité se encuentra investido legalmente de fuero laboral.

Ahora bien, en la especie, si la designación del representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad para gozar de fuero fue efectuada en una asamblea sindical, como manifestación de voluntad de los socios del Sindicato, y a mayor abundamiento tampoco se comunicó

de ella por escrito al empleador en el plazo legal, forzoso resulta convenir que tal designación no ha observado el requisito legal necesario para poder considerar investido de fuero laboral al trabajador a quién se designó en dicha asamblea.

En efecto, de informe de fiscalización del Ant. 3), del Fiscalizador M. A. D. V., consta que constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa..., consultados los representantes de los trabajadores en él... y..., se verificó que no se habría procedido entre ellos a designar cual de los representantes titulares gozaría del fuero legal, dado que tal decisión se habría adoptado en sesión de la asamblea sindical del día 31 de julio del 2001, como se deriva de comunicación del Sindicato a la Inspección del Trabajo, de 29.10.2001, que obra en los antecedentes, en la cual se habría procedido en forma conjunta a la elección de los representantes al Comité por los 152 socios del Sindicato, y a la vez, a otorgar el fuero legal a uno de los elegidos, ...

De este modo, en la especie, no se habría observado la normativa legal respecto de quien tiene competencia legal para investir de fuero laboral al representante de los

trabajadores en el mencionado Comité, aparte que la comunicación al empleador que se debe dar al día hábil laboral siguiente, se efectuó casi 90 días después a la Inspección del Trabajo, trámite que por lo demás no es el que señala la disposición legal analizada.

Por consiguiente, en la especie, el representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, a quien se le habría designado para detentar el fuero laboral del inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo en asamblea de socios del sindicato de la empresa..., no goza legalmente de tal fuero, al no observarse el requisito legal en cuanto a quienes corresponde realizar tal designación, según la misma disposición.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa..., si fuera designado para detentar dicho fuero por la asamblea sindical, y no por los representantes titulares de los trabajadores en dicho Comité, como lo establece el inciso 4° del artículo 243, del Código del Trabajo.

### **ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. FACULTADES DEL ALCALDE.**

**257/16, 24.01.02.**

**Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 5.896/392, de 30.11.98, conforme al cual "En los concursos públicos para proveer los cargos de Directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen, sin sujeción a un orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante".**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 32.

Han solicitado reconsideración del Dictamen N° 5.896/392, de 30.11.98, conforme al cual "En los concursos públicos para

*proveer los cargos de Directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen, sin sujeción a un orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante".*

Sobre el particular, cúpleme con informar a Uds. que el dictamen referido modificó la doctrina contenida en el Dictamen N° 353/18, atendidas las consideraciones de hecho y de derecho que en el mismo se indican.

En relación con la materia es del caso hacer presente que el artículo 32 se encuentra referido única y exclusivamente para proveer, vía concurso público, la vacante de director de establecimiento educacional, en tanto que el artículo 33 en sus incisos 3° y 4° regula los restantes cargos a proveer por concurso público para incorporarse a una dotación docente.

Ahora bien, conforme con lo expuesto posible es afirmar que la disposición del artículo 32 del Estatuto Docente por ser una norma de carácter especial prima por sobre la general contenida en los incisos 3° y 4° del artículo 33.

De ello se sigue que, las citadas normas legales regulan situaciones diversas y por ende, no es posible sostener que sean complementarias y menos contradictorias.

Atendido lo expuesto se niega lugar a la reconsideración del dictamen

**BONO ESCOLARIDAD. LEY N° 19.595. PROCEDENCIA. LEY N° 19.649.**

**258/17, 24.01.02.**

**Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 2.185/105, de 14.06.2001, conforme al cual al Sr. ... le asiste el derecho de percibir de la Corporación Municipal de Punta Arenas los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior, cuya carga familiar se encontraba acreditada en la fecha de pago de los referidos beneficios.**

**Fuentes:** Ley N° 19.595, artículo 14. Ley N° 19.649, artículo 14.

Ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 2.185/105, conforme al cual al Sr. ... le asiste el derecho de percibir de la Corporación Municipal de Punta Arenas los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior, cuya carga familiar se encontraba acreditada en la fecha de pago de los referidos beneficios.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y, habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento de que se trata, cumpla con informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 2.185/105, de 14.06.2001.

**DOCUMENTACION LABORAL. LUGAR DE MANTENCION.****259/18, 24.01.02.**

**De Acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31, inciso 2º, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procederá mantener la documentación laboral de los trabajadores para su fiscalización, en los lugares donde prestan servicios, tratándose de faenas en las cuales exista oficina o algún tipo de dependencia adecuada que permita resguardar tal documentación, y de no haberla, los empleadores o sus representantes la mantendrán en aquellos lugares donde ejerzan tuición y control de tales trabajadores, dentro de la comuna o del territorio de la Inspección del Trabajo, y a falta de ellos, deberán fijar un lugar donde se cumplirá con el requisito, dentro de los mismos ámbitos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 477, reemplazado por Ley N° 19.759. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 5º, letras d), f) y k), y 31, inciso 2º.

**Concordancias:** Dictámenes Ordinarios N°s. 7.492/349, de 30.12.92, y 1.183, de 2.06.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del significado de los términos "lugar de trabajo", para efectos de lo dispuesto en el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, o del lugar donde el empleador debe mantener la documentación laboral que permita una adecuada y oportuna fiscalización, en casos tales como trabajadores de aseo; mantención de jardines; obras en carreteras, etc. y de empresas que proporcionan o suministran personal temporal a otras empresas, que son las que se benefician con sus servicios, en todos los cuales el sitio donde se desarrolla el trabajo no permite cumplir con la exigencia, por lo que debería flexibilizarse el concepto de lugar de trabajo para estos casos, considerándose no obstante, algún lugar dentro de la comuna, o de la jurisdicción de la Inspección del Trabajo.

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

En relación con la determinación del "lugar del trabajo", donde el empleador deba mantener la documentación laboral que permita su adecuada fiscalización, cuando ello resulta difícil de aplicar como en los casos ya señalados, el inciso 2º del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

*"Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones".*

De la disposición legal antes citada se deriva que en los establecimientos y faenas donde se desarrollen labores y funciones, deberá mantenerse la documentación de las relaciones de trabajo.

Pues bien, la doctrina de este Servicio, relativa a la disposición legal en comento, manifestada en Dictamen Ord. N° 1.183, de 2.06.83, permite inferir que para hacer exigible que la documentación laboral sea mantenida en establecimientos y faenas se requiere que en ellos pueda existir algún tipo de

oficina de carácter administrativo o de alguna otra naturaleza, donde sea factible conservar la documentación, de modo que si ello no ocurre deberá estarse a las oficinas centrales o sucursales de la empleadora, vinculadas a tales establecimientos o faenas.

Por su parte, el Dictamen Ord. N° 7.492/349, de 30.12.92, al comentar la disposición legal en análisis, expresa: *“la norma está contemplando como lugares para la disponibilidad física de esa documentación, no sólo las dependencias que se ubiquen en el entorno material en que los trabajadores realizan sus funciones, sino también aquellos lugares en que los empleadores, sus representantes y organizaciones cumplan funciones relacionadas con la tuición o administración de las labores de sus dependientes”*.

De este modo, de acuerdo a lo anterior, en los establecimientos o faenas donde se desarrollen labores, para que pueda exigirse en ellos mantener documentación laboral, resulta implícito que exista tanto en ellos como en el entorno material donde se cumple las funciones alguna dependencia u oficina donde sea factible mantener tal documentación, pudiendo considerarse también como lugares aptos donde los empleadores o sus representantes ejerzan funciones de tuición, control y administración de las labores de tales dependientes.

De esta suerte, aplicada la doctrina citada a los casos de la especie, de personal de aseo, de ornato vecinal, de mantención de áreas verdes, o que labora en carreteras, pudiendo agregarse también a los trabajadores agrícolas, como en todos ellos no hay oficinas, dependencias o lugares adecuados que permitan mantener la documentación de respaldo laboral, habrá que requerir mantención de tal documentación sólo en aquellas faenas donde exista oficinas o algún tipo de dependencias para tal efecto, y de no haberlas, requerir su mantención en los lugares donde los empleadores o sus representantes cumplan funciones relacionadas con la tuición, control o administración de dichas labores o faenas de los dependientes.

Con todo, se estima que en los casos planteados y otros similares en los cuales los lugares de desempeño de labores no sean aptos para mantener documentación, o no hubiere oficinas cercanas de control y administración de ese personal, sería pertinente solicitar que los respectivos empleadores propusieren a esa Jefatura, y a las Direcciones Regionales, lugares donde cumplirán con el requisito de mantener la documentación por tales faenas, dentro de la comuna o jurisdicción de la Inspección donde ellas se realicen, utilizando un mecanismo similar al vigente para la centralización de la misma.

Lo anteriormente expuesto también sería aplicable a las empresas contratistas, si donde sus trabajadores cumplirán sus labores no fuere posible mantener y resguardar la documentación, por cuanto, en caso contrario, de poder mantenerla en tales lugares, allí deberá hacerse, a lo menos con aquella que tenga carácter básico como contratos de trabajo, asistencia y jornada, etc.

Por otra parte, al tenor de lo planteado en la presentación, no corresponde que esta Dirección entre a precisar que es “lugar de trabajo”, para los efectos de exigir en ellos la mantención de documentación laboral, si la norma legal en comento no utiliza tales expresiones, que pudieren admitir interpretación.

De esta manera, procederá requerir mantener la documentación laboral de los trabajadores en los lugares donde prestan servicios, sólo en el caso de faenas donde exista oficina o algún tipo de dependencia adecuada para tal fin, y de no haberla, se deberá mantener en aquellos lugares donde los empleadores o sus representantes tengan la tuición y control de tales trabajadores, y a falta de ello deberán fijar un lugar donde se cumplirá con el requisito, el que deberá estar dentro de la comuna o territorio de la Inspección del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud.:



De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31, inciso 2°, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procederá mantener la documentación laboral de los trabajadores para su fiscalización, en los lugares donde prestan servicios, tratándose de faenas en las cuales exista oficina o algún tipo de dependencia adecuada que permita

resguardar tal documentación, y de no haberla, los empleadores o sus representantes la mantendrán en aquellos lugares donde ejerzan tuición y control de tales trabajadores, dentro de la comuna o del territorio de la Inspección del Trabajo, y a falta de ellos, deberán fijar un lugar donde se cumplirá con el requisito, dentro de los mismos ámbitos.

### **EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. ACCESO CORRESPONDENCIA ELECTRONICA. PROCEDENCIA.**

**260/19, 24.01.02.**

**De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículo 19 N°s. 5, 24 y 26. Código del Trabajo, artículos 5° y 153 y 154.

Se consulta a esta Dirección, si es lícito que la empleadora tenga acceso a la correspondencia electrónica de sus trabajadores, en el caso que el dependiente use bienes de propiedad de ésta.

Como se advierte, en la situación descrita aparecen en conflicto dos valores, los que a su vez el ordenamiento jurídico ampara mediante dos garantías constitucionales distintas, debiendo resolverse, en consecuencia, la forma en que deben compatibilizarse ambas y en que condiciones prima una sobre la otra. Por una parte, *la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada*, y por la otra, *la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su empresa, que emana de la garantía constitucional del derecho de propiedad*, contempladas respectivamente, en el artículo 19

N°s. 5 y 24 de la Constitución Política del Estado.

Asimismo, especial consideración deberá prestarse al actual inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, incorporado por el párrafo N° 4 del artículo único de la Ley N° 19.759, que precisa:

*"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

Ahora bien, la experiencia práctica que emana de los hechos y la costumbre, indican que en el ámbito de las relaciones de trabajo, lo habitual y frecuente es que el empleador no pretenda enterarse del contenido de las llamadas telefónicas de sus dependientes, aun cuando la línea y el aparato pertenezcan al empleador. Igual cosa sucede con cierto

mobiliario y lugares de la empresa que usa el dependiente, tales como casilleros, escritorios y cajones, entre otros, en que lo corriente será que estos reductos sean una proyección natural de la persona y actividad del dependiente, y por tanto, habitualmente tampoco serán controlados ni invadidos por el empleador, aun cuando –se reitera– en estricto rigor sean de propiedad de éste. Con similar predicamento deben abordarse las situaciones a que dé lugar el uso del correo electrónico.

Lo anterior no es impedimento para que resulte aconsejable la regulación formal del uso de estos bienes de que es titular la empleadora, lo que naturalmente no puede ni debe significar limitar *la garantía constitucional de inviolabilidad de la comunicación privada*.

En efecto, como se sabe, es obligatorio para las empresas que ocupen diez o más trabajadores, *“confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”*, conforme lo precisa el inciso 1° del actual artículo 153 del Código del Trabajo. Previa la entrada en vigencia de esta normativa, de oficio o a petición de parte, esta Dirección puede *“exigir modificaciones al referido reglamento interno en razón de ilegalidad”*, según –ahora– el inciso final de la citada disposición legal.

Conforme a estas disposiciones legales, será entonces el empleador quien podrá tomar la iniciativa para formalizar esta normativa interna de la empresa y, en el ámbito de sus facultades de administración, podrá también incorporar preceptos a este reglamento *con el fin específico* de regular, limitar o restringir el empleo de los correos electrónicos por los dependientes, todo lo cual no obsta –como se ha dicho– que *“El delegado del personal, cualquier trabajador, o las organizaciones sindicales de la empresa respecti-*

*va”* (artículo 153 inciso 3° del Código del Trabajo), pueda impugnar de ilegalidad estas normas ante este Servicio. Se reitera, esta regulación podrá recaer en el *uso del correo electrónico*, no en la garantía constitucional de inviolabilidad de la comunicación privada.

Con todo, deberá tenerse presente que el artículo 154 del Código del Trabajo precisa una serie de disposiciones que, *“a lo menos”*, debe contener este reglamento interno, y, entre ellas, la N° 5, que precisa: *“las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores”*. Pues bien, de regularse el uso del correo electrónico por el reglamento interno de la empresa, conforme al inciso final del referido artículo 154, *“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el N° 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”*.

En empresas de menos de diez trabajadores, nada impide que esta regulación opere por la vía del contrato individual de trabajo o el instrumento colectivo, cuidando siempre de preservar la plena vigencia de la garantía constitucional involucrada, la que no podrá en ningún caso ni en ninguna medida ser materia de acuerdo entre las partes ni tampoco de regulación por el reglamento interno de la empresa.

Por ejemplo, podrá regularse radicalmente el uso del correo electrónico por alguna de las formas descritas precedentemente, en términos tales que todo envío del personal se efectúe con copia a alguna Gerencia o Unidad de la empresa, envío que de esta forma perderá –en el instante– su condición de *comunicación privada*, regulación que sin embargo no es practicable en el caso de la recepción de correspondencia electrónica, y por tanto, en este aspecto, esta modalidad de comunicación conserva siempre su carácter *privada*, como asimismo, permanecerá

plenamente amparada por la referida y correspondiente garantía constitucional.

Asimismo, la doctrina comparada ha imaginado los costos de uso extraproductivos del correo electrónico, los que también podrían regularse por el reglamento interno de la empresa: *“Siendo el titular de la empresa el pagador de los gastos inherentes al uso del correo electrónico, no se le puede, de entrada, exigir que vaya a su costa la utilización del mismo para fines personales del asalariado o no relacionado directamente con la propia producción o la prestación del servicio de que se trate: se trataría de un enriquecimiento injusto, cuando no, en determinados casos, de un abuso de derecho o una deslealtad contractual”* (Miguel Angel Falguera i Baró, “Uso por el trabajador del correo electrónico de la empresa para fines extraproductivos y competencias de control del empleador”, Revista Relaciones Laborales N° 22, España, noviembre de 2000, página 24).

En síntesis, como se ha dicho, el empleador podrá regular las condiciones de

uso de los correos electrónicos, cubriendo los casos y situaciones descritos precedentemente y otros, pero en ningún caso –ni por reglamento interno ni por acuerdo de las partes– podrá regularse el ejercicio mismo de la respectiva garantía constitucional.

Por lo demás, no podría ser de otra forma, si se tiene presente que aún las regulaciones legales de una garantía constitucional autorizadas por la propia Constitución, *“no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”* (artículo 19 N° 26 de la Constitución Política del Estado).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales precedentes, cúpleme manifestar a Ud. que de acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

**NEGOCIACION COLECTIVA. BONO DE REEMPLAZO. CALIFICACION JURIDICA. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUTACION. FORMA DE PAGO. INCLUSION COMPROBANTE DE PAGO DE REMUNERACIONES.**

261/20, 24.01.02.

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

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41; 54, inciso 3º; 54, inciso 3º y 381, inciso 1º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, en su texto modificado por la Ley N° 19.759, constituye remuneración y, por ende, si es imponible.
- 2) Si el referido bono es tributable.
- 3) Si el pago de tal bono debe efectuarse directamente a los trabajadores afiliados a la organización sindical que negoció colectivamente, o bien, a dicha entidad.
- 4) Si dicho bono debe incluirse en la liquidación de remuneraciones del trabajador, previo comprobante de pago del mismo.

(\*) Rectificado, según Dictamen N° 410/30, de 4.02.02.

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

- 1) En relación con esta consulta cabe señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva

de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Por su parte, el artículo 381, en su inciso 1º, establece:

*"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

- "a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.*
- "b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período de contrato, excluidos los doce últimos meses".*
- "c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado".*

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el bono de reemplazo de que se trata es un estipendio en dinero que perciben los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva en el evento que el empleador, cumpliendo los requisitos que en el mismo se indican, contrate personal de reemplazo de

los trabajadores que han hecho uso de la instancia de huelga en el proceso de negociación colectiva.

Asimismo, se deduce que el derecho a percibir el beneficio de que se trata, en la situación descrita, tiene como causa el vínculo jurídico laboral existente entre el empleador y cada uno de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

De esta manera, entonces, si se considera que el bono de reemplazo es un beneficio en dinero, que perciben los trabajadores por causa del contrato de trabajo y que no se encuentra incluido expresamente en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, como beneficio no constitutivo de remuneración, preciso es sostener que el mismo debe ser calificado jurídicamente como remuneración y por ende ser imponible.

Lo anterior, sin perjuicio de lo que en definitiva resuelva la Superintendencia de Seguridad Social en lo que respecta a la imponibilidad del bono de reemplazo.

Finalmente, es del caso hacer presente que el bono de reemplazo en ningún caso puede ser calificado como un beneficio de carácter indemnizatorio, no imponible, por cuanto de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, el pago de indemnizaciones están vinculadas al término de la relación laboral, salvo que la ley expresamente establezca el pago de una indemnización estando vigente el contrato de trabajo, como sucede en el caso de la indemnización por supresión parcial de horas para los docentes que laboran en establecimientos del sector municipal, a que se refiere el artículo 77 de la Ley N° 19.070.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada cabe señalar que incide en una materia de competencia del Servicio de Impuestos Internos, razón por lo cual la misma será remitida a dicho Organismo.
- 3) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que del tenor literal

de la letra c) del inciso 1º del artículo 381, aparece claramente que el pago del bono en comento debe ser efectuado a los dependientes involucrados en la huelga, y no a la organización sindical que los representa en el ejercicio de su derecho a negociar colectivamente.

La conclusión anterior se corrobora aún más si se tiene presente que la exigencia del pago del bono en cuestión, por parte del empleador, como requisito para la contratación de personal de reemplazo, tiene por objeto aminorar los efectos que para los dependientes en huelga produce, en dicha instancia de la negociación, la circunstancia que el empleador continúe desarrollando de manera normal las funciones propias del personal en huelga, máxime si se considera que ésta constituye un mecanismo destinado a poner en un pie de igualdad a los trabajadores frente al empleador en el proceso de negociación colectiva.

- 4) En lo que concierne a esta pregunta cabe señalar que el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo, inserto en el Capítulo VI del citado cuerpo legal, que regula las normas sobre protección de las remuneraciones, establece:

*"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas".*

Conforme a la citada disposición legal, posible es afirmar, entonces, que el empleador que ejerció la facultad de contratar personal de reemplazo durante la huelga tiene la obligación, al desglosar las remuneraciones de los trabajadores, de consignar el bono de reemplazo, en el respectivo período de pago.

Lo anterior, por cuanto el comprobante de pago a que se refiere la disposición

legal debe contener en forma detallada todas y cada una de las diferentes remuneraciones que tiene derecho a percibir un dependiente, indicando separadamente cada una de ellas, sean éstas de origen convencional o legal.

Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio de la obligación del empleador de verificar el pago de la remuneración respectiva en la oportunidad legal o convencional que corresponda, en la especie, dentro del plazo legal de los 5 días siguientes de finalizada la huelga, acorde lo dispone la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo.

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

- 1) El bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, constituye remuneración.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca del carácter tributable del bono de reemplazo, correspondiendo dicha facultad al Servicio de Impuestos Internos.
- 3) El bono de reemplazo previsto en el artículo 381 del Código del Trabajo debe ser pagado por el empleador<sup>(\*\*)</sup> directamente a los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y no a la organización sindical a través de la cual ejercieron su derecho a negociar colectivamente.
- 4) El bono de reemplazo debe incluirse en la liquidación de remuneraciones del trabajador prevista en el artículo 54 del Código del Trabajo.

<sup>(\*\*)</sup> Rectificado, según Dictamen N° 410/30, de 4.02.02.

**EMPLEADOR. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. PROCEDIMIENTO. PAGO POR SUBROGACION.**

**295/21, 28.01.02.**

**No procede dejar sin efecto por encontrarse ajustado a derecho, Ord. N° 400, de 22.08.01, de Inspector Provincial del Trabajo de Talagante, en cuanto precisa la responsabilidad subsidiaria que recaería en la I. Municipalidad de Talagante, por obligaciones laborales y previsionales de su contratista, la empresa ..., y la posibilidad que le asistiría de efectuar pago por subrogación de tales deudas, y su recuperación, mediante demanda a esta empresa obligada directa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 64, y 64 bis. Código Civil, artículo 1608.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 5.624/89, de 1989.

Solicita se deje sin efecto lo sugerido en Ord. N° 400, de 22.08.01, de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, en orden a que la Municipalidad de Talagante pague a los trabajadores de su contratista..., deudas que éste mantiene con ellos, a las cuales está obligada subsidiariamente de acuerdo a la ley, para luego demandar lo pagado por tal concepto.

Se fundamenta la presentación en que el Inspector habría excedido sus atribuciones, si para que se responda subsidiariamente por obligaciones laborales y previsionales de un contratista, se requiere previamente que se haya agotado los medios de cobro respecto éste, deudor principal y responsable directo, de lo cual en el caso no hay constancia alguna ni menos judicial.

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

El Ord. N° 400, de 22.08.2001, del Inspector Provincial del Trabajo de Talagante, aludido en la presentación, luego de precisar que la I. Municipalidad de Talagante sería

subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que su concesionaria... tendría con sus trabajadores, expone: *“es posible que la Municipalidad, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 64 bis del Código del Trabajo y con el objeto de precaverse de una eventual demanda judicial que los trabajadores de... interpongan en su contra haciendo valer la mencionada responsabilidad subsidiaria (sin perjuicio que, dado el caso, la Municipalidad podrá oponer a la eventual demanda la excepción dilatoria de beneficio de excusión, correspondiente a todo aquel que se ha obligado subsidiariamente), pague por subrogación a aquéllos y a las instituciones previsionales que correspondan las obligaciones laborales y previsionales adeudadas a dichos trabajadores, en cuyo caso la Municipalidad de Talagante podrá luego, demandar a... el pago de los montos cancelados.*

De este modo, de lo señalado por el Inspector se desprende que, considerando que todo dueño de obra, empresa o faena, es responsable subsidiario por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de sus contratistas, como ocurriría con la I. Municipalidad de Talagante respecto de la empresa..., dicha entidad podría, facultativamente, recurrir a un pago por subrogación de estas deudas de responsabilidad subsidiaria, con el fin de evitarse una eventual demanda, tal como lo permite el artículo 64 bis del Código del Trabajo.

Pues bien, el artículo 64 bis, del Código del Trabajo, introducido por Ley N° 19.666, de 10.03.2000, dispone:

*“El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.*

*“En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.*

*“En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora” .*

De la disposición legal antes citada se desprende que el dueño de la obra, empresa o faena tendrá derecho a ser informado por el contratista y subcontratista, acerca del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores de éstos.

Asimismo, se deriva que el dueño de la obra, empresa o faena, gozará de un derecho de retención sobre las obligaciones que 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 también

procede de no informarle oportunamente el contratista el cumplimiento íntegro de tales obligaciones.

A la vez, de la misma disposición se desprende que, el dueño de la obra, empresa o faena podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora, por las obligaciones de las cuales sea obligado subsidiario del contratista.

De esta manera, y en la materia que interesa, de acuerdo a la norma legal en análisis, el legislador ha precisado de modo expreso que el dueño de la obra, empresa o faena tendrá la atribución de efectuar un pago por subrogación por las obligaciones laborales y previsionales del contratista, de las cuales debería responder subsidiariamente.

De este modo, el pago por subrogación, que puede hacer el dueño de la obra, empresa o faena, por deudas laborales y previsionales del contratista, a las cuales está obligado subsidiariamente, aparece claramente como un derecho que la ley le reconoce que bien puede o no utilizar, y que de hacerlo, de efectuar el pago de tales obligaciones del contratista, se subroga en los derechos que los acreedores de éste tengan respecto de dichas obligaciones en contra del mismo, tal como se deriva de lo dispuesto en el artículo 1608 del Código Civil: *“La subrogación es la transmisión de los derechos del acreedor a un tercero, que le paga” .*

Pues bien, aplicado lo expuesto al contenido del oficio antes transcrito del Inspector del Trabajo, objetado en la presentación, es posible concluir que se ciñe estrictamente a la disposición legal en comento, si precisa que sería posible para la I. Municipalidad de Talagante pagar por subrogación deudas de su contratista..., por sus obligaciones laborales y previsionales a las cuales está obligada subsidiariamente, con el fin de precaver un eventual juicio en su contra, por tales obligaciones. De efectuarse este tipo de pago, podrá demandar al contratista por el monto de lo pagado como obligada subsidiaria.



Como es posible apreciar, el citado oficio en caso alguno está obligando a la I. Municipalidad a efectuar pago a los trabajadores de la contratista ... como obligada subsidiaria, ni tampoco a hacerlo por subrogación ya sea a los mismos acreedores laborales o previsionales de ésta, sino por el contrario, se señala primeramente la existencia de una responsabilidad subsidiaria, que está tratada en el artículo 64 del Código del Trabajo, y la posibilidad de su pago por subrogación, en concordancia con el artículo 64 bis en comento del mismo Código, que lo establece como facultad del obligado subsidiario, y la manera de recuperarlo legalmente mediante demanda al contratista.

De esta manera, el Inspector del Trabajo no ha faltado en su oficio a la doctrina de la Dirección al respecto, en materia de responsabilidad subsidiaria en el pago de deudas laborales y previsionales, en cuanto debe agotarse previamente la posibilidad de pago respecto del contratista obligado directo, si no ha exigido de la I. Municipalidad de Talagante el cumplimiento de tal responsabilidad subsidiaria, si se ha limitado a hacer

presente tal responsabilidad legal, ni tampoco ordena su pago por subrogación, si ha señalado su posibilidad, acorde a como se precisa en Dictamen Ord. N° 5.624/89, de 25.07.89, que en la parte pertinente, expresa: *"De esta manera, entonces, las Inspecciones del Trabajo se encuentran legalmente facultadas para requerir y exigir al dueño de la obra el cumplimiento de las obligaciones que contraigan los contratistas con sus dependientes o les señalen las leyes, pero sólo una vez agotado el cobro de las mismas en contra de dichos contratistas"*.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. que no procede dejar sin efecto por encontrarse ajustado a derecho, Ord. N° 400, de 22.08.01, de Inspector Provincial del Trabajo de Talagante, en cuanto precisa la responsabilidad subsidiaria que recaería en la I. Municipalidad de Talagante, por obligaciones laborales y previsionales de su contratista, la empresa ..., y la posibilidad que le asistiría de efectuar pago por subrogación de tales deudas, y su recuperación, mediante demanda a esta empresa obligada directa.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL SOBRE VOTACIONES POPULARES Y ESCRUTINIOS.**

**296/22, 28.01.02.**

**El conocimiento y sanción de las infracciones o falta de cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la obligación de los funcionarios públicos de denunciar a la justicia y la autoridad competente, los delitos e irregularidades que tomen conocimiento en el ejercicio de sus cargos.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículo 7°. Ley N° 18.700, artículos 60, 142, 143, 144 y 155.

Se requiere pronunciamiento en orden a determinar si la Dirección del Trabajo tiene competencia para conocer y sancionar las

eventuales infracciones a la Ley de Votaciones Populares y Escrutinios respecto de la empresa Compañía... que, el 16 de diciembre de 2001, fecha de la elección de parlamentarios, dispuso de dos buses –528 y 508– para trasladar un total de 58 trabajadores desde el lugar de las faenas hasta la ciudad de La Serena, para cumplir con su deber cívico.

No obstante lo anterior, esos trabajadores no habrían podido sufragar porque al arribar a los recintos de votación, ya estaban cerradas las mesas receptoras de sufragio.

Lo anterior, podría afectar la responsabilidad de la empresa porque esta última dispuso dos buses para el traslado de los trabajadores a las 14:33 horas y a las 15:10 horas, a sabiendas que entre el lugar de las faenas y la ciudad de La Serena, existe un trayecto que debe cumplirse en tres horas, por lo que la llegada al lugar de votación necesariamente ocurriría después de las 16 horas, momento del cierre de las mesas receptoras de sufragio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 155 de la Ley N° 18.700, que Aprueba la Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, publicada en el Diario Oficial de 6.05.88, dispone:

*“Ninguna autoridad o empleador podrá exigir servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores.*

*“En aquellas actividades que deban necesariamente realizarse el día en que se celebre una elección o plebiscito, los trabajadores podrán ausentarse durante dos horas, a fin de que puedan sufragar, sin descuento de sus remuneraciones”.*

Del precepto legal transcrito se desprende, por una parte, que el deber cívico de sufragar en elecciones o plebiscitos no pue-

de ser impedido por ninguna autoridad o personas, máxime si el día fijado para una elección o plebiscito será declarado feriado legal, y, por otra, los trabajadores que por la naturaleza de los servicios que prestan, se encuentran laborando el día en que se celebra una elección o plebiscito, para cumplir con ese deber cívico, pueden ausentarse de sus labores durante dos horas, sin que por ello se vean afectadas sus remuneraciones.

En la especie, se requiere pronunciamiento para saber si la Dirección del Trabajo tiene competencia para sancionar a una empresa que eventualmente haya infringido la Ley N° 18.700 en estudio, porque dispuso la salida de los buses que trasladarían a trabajadores hasta los recintos de votación a una hora que necesariamente impediría a estos últimos votar en la reciente elección parlamentaria del 16.12.2001.

Sobre el particular, el inciso primero del artículo 143 de la Ley N° 18.700, prevé:

*“Las faltas, delitos y crímenes penados en esta ley producen acción pública, sin que el querellante esté obligado a rendir fianza ni caución alguna”.*

Por su parte, los artículos 144, inciso primero, y 146 del mismo cuerpo legal, establecen respectivamente:

*“Corresponderá al juez de Policía Local competente conocer de los procesos por las infracciones que sancionan los artículos 124, 126, 127, 138, 139 y 142, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley N° 18.287.*

*“El juez del crimen competente instruirá proceso con el solo mérito de las denuncias, partes o comunicaciones que le transmitan las autoridades electorales establecidas por esta ley”.*

De esta normativa se deriva que el legislador ha radicado en los tribunales de justicia, la competencia para conocer y sancionar

las eventuales infracciones a la Ley sobre Votaciones Populares y Escrutinios, circunstancia que se ve confirmada por el hecho de que estas últimas disposiciones citadas están insertas en el Título VII de la ley del ramo De las Sanciones y Procedimientos Judiciales y, específicamente, en su párrafo 2º De los Procedimientos Judiciales.

Acorde con lo señalado precedentemente, resulta evidente que la Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento sobre la materia consultada, atendido lo dispuesto por el artículo 7º de la Constitución Política en cuya virtud los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, y todo acto en contravención a dicha disposición constitucional es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que señale la ley.

No obstante lo anterior, los funcionarios dependientes de los Servicios del Trabajo que, en el ejercicio de sus cargos, tomen conocimiento de hechos que eventualmente pueden ser constitutivos de crímenes o simples delitos o de irregularidades, deben de-

nunciarlos a la justicia y a la autoridad competente, como lo dispone el artículo 55 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

Igualmente, cabe señalar que si los hechos que originan la consulta no son constitutivos de ninguna de las conductas típicas sancionadas por la ley en estudio, no significa por ello que no sea sancionable, puesto que el artículo 142 de la Ley N° 18.700 dispone que toda infracción o falta de cumplimiento a las disposiciones de esta ley, que no tenga una pena especial, se sancionará con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que el conocimiento y sanción de las infracciones o falta de cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la obligación de los funcionarios públicos de denunciar a la justicia y autoridad competente, los delitos e irregularidades que tomen conocimiento en el ejercicio de sus cargos.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY N° 19.715.**

**333/24, 30.01.02.**

**A la Sra. ... le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de anti-güedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.715, artículo 3° transitorio. Código del Trabajo, artículo 75.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la oportunidad en que tendría que haber percibido la totalidad del monto de la indemnización que le corresponde de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715 para que le asista el derecho al beneficio de la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en su inciso 2°, dispone:

*"Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación por el empleador, del decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los*

*profesionales de la educación a quienes se haya aplicado este artículo".*

De la norma legal preinserta se deduce que el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación que integra una dotación docente comunal en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715 se entenderá ocurrido sólo desde el día que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De ello se sigue, entonces, 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 la remuneraciones correspondientes.

Precisado entonces, que mientras no se pague la referida indemnización, el contrato de trabajo continúa vigente, 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 docente del sector municipal por los meses de enero y febrero, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 75 del Código del Trabajo, cuerpo legal de aplicación supletoria de la Ley N° 19.070, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del estatuto docente, que dispone:

“Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

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

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes, y

- 2) Que haya prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por un período superior a seis meses.

Ahora bien, si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de 2001, y a dicha data Ud. hubiere prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 75 del Código del Trabajo que hacen procedente la prórroga de su contrato por los meses de enero y febrero de 2002.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo.

#### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**334/25, 30.01.02.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia del pago de la indemnización por años de servicio, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los tribunales de justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 480. Constitución Política, artículo 7°.

Se consulta si procede cobrar indemnización por años de servicio, en el caso de un trabajador que prestó servicios para la em-

presa... desde septiembre de 1951 hasta septiembre de 1980, estimando el ocurrente que puede existir alguna posibilidad de reclamar el pago en cuestión, no obstante el largo tiempo transcurrido sin que su padre jamás exigiera ningún pago a su ex empleador, por lo que, a lo menos, pudiere existir una san-

ción moral para quienes se aprovecharon del dinero del trabajador y su familia.

Sobre el particular, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 480 del Código del Trabajo, dispone:

*"Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hicieron exigibles.*

*"En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.*

*"El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirán en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.*

*"Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil".*

De precepto transcrito se desprende en primer lugar, que la ley ha establecido plazos dentro de los cuales deben reclamarse y ejercerse los derechos y acciones reconocidos por el Código del Trabajo y que tengan su causa en una relación laboral.

De la misma disposición se deriva en lo pertinente, que en todo caso, los derechos reconocidos por el Código del Trabajo prescriben indefectiblemente en el plazo de dos años, contado desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En la especie, se consulta si existe alguna posibilidad de reclamar el pago de la indemnización por años de servicio, en el caso de trabajador cuyos servicios terminaron en 1980 o, en su defecto, imponer una sanción moral para el ex empleador que se abstuvo del pago en perjuicio de un trabajador y su familia.

De acuerdo con el preciso tenor normativo citado, el orden jurídico laboral ha establecido plazos suficientes de prescripción para que las partes vinculadas por una relación laboral, ejerzan sus derechos y acciones oportunamente y dentro de un período estimado razonable para facilitar su ejercicio.

Pero igualmente el legislador exige de los actores de esa relación laboral, la diligencia debida para aprovechar en su beneficio los plazos otorgados para el oportuno ejercicio de sus derechos y acciones, de manera que una reclamación extemporánea como ocurre en el caso que refiere la consulta, necesariamente no tiene posibilidad alguna de prosperar.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, en todo caso, la suscrita está impedida de pronunciarse de la manera solicitada por el ocurrente, puesto que la materia consultada, esto es, la determinación de la procedencia de la indemnización por años de servicio, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia puesto que dicha materia tiene su origen en la terminación de los servicios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cúmpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia del pago de la indemnización por años de servicio, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

**ORGANIZACIONES SINDICALES VIGENTES ENTRADA EN VIGOR LEY N° 19.759. DIRECTORES. NUMERO. AUMENTO. PROCEDENCIA. FORMALIDADES.**

**335/26, 30.01.02.**

**El Sindicato de Trabajadores del Banco ... se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 235. Ley N° 19.759, artículo 2° transitorio.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección que determine la procedencia de elegir a los dos directores adicionales a que tiene derecho el Sindicato de Trabajadores Banco ..., en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 235 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, vigente desde el 1° de diciembre de 2001, sin que previamente deba efectuarse una reforma del estatuto de la organización sindical de que se trata.

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

El artículo 235 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, vigente desde el 1° de diciembre de 2001, en sus inciso primero a cuarto, dispone:

*"Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.*

*"En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.*

*"Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero*

*consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:*

- "a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;*
- "b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;*
- "c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y*
- "d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.*

*"En el caso de los sindicatos que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente".*

Del inciso primero de la disposición legal precedentemente transcrita se desprende, en primer término, que tratándose de una organización que agrupe a menos de veinticinco trabajadores, sólo contará con un director,

que actuará como Presidente y gozará de fuero.

Del inciso segundo de la misma norma, fluye que en todos los demás casos, el legislador ha entregado a los estatutos de las organizaciones sindicales la facultad de establecer el número de miembros que compondrá su directiva.

Asimismo, el inciso tercero de la disposición legal transcrita confiere el derecho al fuero consagrado por el artículo 243 y a los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251 a las más altas mayorías que la misma norma prevé, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero.

Por su parte, del inciso cuarto de la citada norma se colige que tratándose de organizaciones sindicales que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores a quienes les asiste el derecho a fuero y a las licencias y permisos antes aludidos, se aumentará en dos, cuando se encontrare en la situación contemplada en la letra d), precedentemente transcrita, esto es, cuando estén formadas por tres mil o más trabajadores.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados por los recurrentes consta que el Sindicato de Trabajadores Banco Estado, cuya directiva está compuesta por nueve miembros, cuenta con más de 3.000 afiliados y tiene presencia en más de dos regiones, por tanto, se encuentra en la situación a que hace referencia el inciso cuarto de la norma transcrita y comentada, pudiendo aumentar en dos el número de directores que gozarán de fuero y de los permisos y licencias a que se ha hecho referencia, de acuerdo a la misma norma.

Precisado lo anterior, se consulta si resulta procedente que la referida organización sindical lleve a cabo el acto correspondiente para elegir a los dos dirigentes adicionales que permite actualmente la legislación labo-

ral sin que sea necesario proceder a la reforma del estatuto de la organización de que se trata.

Al respecto, se hace necesario señalar, en primer término, para clarificar lo expuesto por los recurrentes en su presentación, que en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del nuevo artículo 235 del Código del trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, el legislador ha conferido a las propias organizaciones sindicales la facultad de establecer, a través de sus estatutos, el número de directores que compondrá su directorio.

Sin perjuicio de lo anotado en el párrafo precedente, cabe consignar que el legislador, en la misma norma ya aludida, dispone, no obstante, el número de aquellos directores que gozarán del fuero previsto en el artículo 243 y de los permisos y licencias contemplados en los artículos 249, 250 y 251 del mismo cuerpo legal, beneficios éstos que, tratándose de aquellas organizaciones sindicales que cuentan con tres mil o más afiliados les asiste a un total de nueve directores, pudiendo aumentarse en dos su número cuando dichas organizaciones tienen presencia en dos o más regiones.

Lo antes expuesto implica entonces, que la ley sólo ha restringido a uno el número de directores de una organización sindical, tratándose de aquellas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, confiriendo, en cambio, a todas las demás, esto es, a las que cuenten con veinticinco trabajadores o más, la facultad de decidir respecto del número de directores que compondrá su directorio, sin perjuicio de señalar la misma disposición legal, el número de aquellos que gozarán del fuero y de los permisos y licencias a que se ha hecho referencia.

Aclarado lo anterior, se hace necesario dilucidar, en respuesta a la consulta planteada, si el número de dirigentes que compondrá el directorio de una organización sindical debe estar contemplado en los respectivos estatutos de la organización sindical.



A este respecto cabe señalar que el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.759, dispone:

*"Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos".*

De la norma legal citada se infiere que las organizaciones sindicales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, esto es, a partir del 1º de diciembre de 2001, tendrán un plazo de dos años para adecuar sus estatutos.

Por su parte, este Servicio, en concordancia con lo señalado en la Circular N° 143, de 6.12.2001, de su Departamento de Relaciones Laborales, ha concluido que lo dispuesto en el citado artículo 2º transitorio permite sostener que el plazo de dos años allí previsto, implica que mientras las organizaciones sindicales no procedan a esta adecuación, las materias no contempladas expresamente en dichos estatutos, por contener en esas materias una remisión al Código del Trabajo, que operaba de manera supletoria, continuarán rigiéndose por las disposiciones contenidas en ese cuerpo legal.

En otros términos, en todos aquellos casos en que una norma estatutaria se remita a la legislación vigente, deberá entenderse que se refiere al Código del Trabajo vigente con anterioridad a las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759.

Ello, por cuanto, la circunstancia de no estar aún incorporadas dichas materias en los estatutos –conforme lo disponen los preceptos contenidos en la Ley N° 19.579– y de no

existir norma legal supletoria prevista en la referida ley, implicaría dejarlas sin regulación, produciéndose un vacío legal que debe ser solucionado a fin de dar certeza y seguridad respecto de la normativa que resulta aplicable.

El criterio expuesto precedentemente deberá entenderse igualmente aplicable a aquellas materias que estaban reguladas únicamente en el Código del Trabajo y, que de acuerdo a lo dispuesto en la citada Ley N° 19.759 pasan a estar contenidas en los estatutos y a aquellas que podían estar reguladas por los estatutos o, supletoriamente, por la ley. De esta forma, en uno y otro caso, en tanto no se produzca la correspondiente adecuación de los estatutos, deberá continuarse aplicando los preceptos del Código del Trabajo vigente al 30.11.2001, salvo que la materia se encuentre ya en el estatuto respectivo.

Por consiguiente, en la especie, de acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, no cabe sino concluir que para aumentar el número de directores de su organización, a 11 miembros o a los que la asamblea estime pertinente, el Sindicato de que se trata deberá proceder a la reforma de su estatuto, debiendo contemplar éste el número de directores que compondrá su directiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales e instrucción administrativa citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el Sindicato de Trabajadores del Banco Estado se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva.

**ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.****353/28, 30.01.02.**

**No procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 48. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 107. Código del Trabajo, artículo 75.

Han solicitado a esta Dirección, reconsideración del Dictamen N° 3.364/166, de 5 de septiembre de 2001 que en su parte pertinente concluye que *“No procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio”*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración aludida fueron oportunamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en el referido dictamen.

Sin perjuicio de lo expuesto, es del caso aclarar que contrariamente a lo señalado en su presentación la prórroga de los contratos de trabajo prevista en el artículo 75 del Código del Trabajo, es un beneficio que le asiste a los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal sea en calidad de titulares o de contratados, puesto que la ley no ha hecho distingo alguno al respecto, de manera tal que el dictamen en referencia resulta aplicable en

ambos casos, en el evento que sus contratos terminen en el mes de diciembre y concurra, además, el requisito de antigüedad que se consigna en la citada disposición legal.

Finalmente, cabe señalar que la conclusión contenida en el dictamen en referencia no resulta aplicable al período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, cuando éste corresponde al feriado legal del personal docente de conformidad al artículo 41 del Estatuto Docente, estando vigente la relación laboral, por cuanto y tal como reiteradamente lo ha señalado la Dirección del Trabajo durante el ejercicio de dicho beneficio se mantiene vigente la relación laboral y, por ende, todos los derechos y obligaciones laborales que emanan del referido vínculo, con la excepción de la obligación del trabajador de prestar servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que se niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 3.364/166, de 5 de septiembre de 2001, que concluye que no procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**ESTATUTO DOCENTE. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA.****409/29, 4.02.02.**

**Tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2001, el ex docente del Liceo Politécnico Profesional Mary Graham de Villa Alemana, que obtuvo su jubilación el 12.01.2001 y suscribió el finiquito por la terminación de sus servicios el 1°.01.2001.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 82.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.875/136, de 1°.08.2001 y 4.077/235, de 14.07.97.

Ex docente del Liceo Técnico Profesional Mary Graham de Villa Alemana consulta si tiene derecho a percibir los sueldos de enero y febrero de 2001, período en que se acogió a jubilación por vejez y en que, además, se puso término a su contrato de trabajo, firmando el correspondiente finiquito el 1° de enero de 2001.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.077/235, de 14.07.97, respuesta 2), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Los profesionales de la educación que laboran en un establecimiento particular subvencionado tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre que se cumplan los requisitos previstos por el artículo 82 de la Ley N° 19.070, cualquiera sea la causal por la cual se puso término a los respectivos contratos de trabajo”*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley N° 19.070, la prórroga del contrato beneficia a los profesionales de la educación cualquiera sea la causal por la cual se haya puesto término al contrato vigente al mes de diciembre.

En la consulta se requiere saber si un ex docente tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2002, luego de haberse acogido a jubilación por vejez el 12.01.2001, y de haberse puesto término a su contrato y firmado el correspondiente finiquito el 1°.01.2001.

De acuerdo con la normativa citada y doctrina administrativa invocada, el contrato de trabajo de un docente que hubiere estado vigente al mes de diciembre y que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses, de pleno derecho debe entenderse prorrogado por los meses de enero y febrero.

Lo anterior, significa que igualmente y por el solo ministerio de la ley, el docente de que se trata tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero, derecho que no puede verse alterado ni comprometido por el hecho de la jubilación otorgada coincidentemente en el mismo período estival.

De ello se deriva que el Liceo Politécnico Profesional Mary Graham de Villa Alemana ha estado en la obligación legal de cumplir con el pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2001, circunstancia que debió haberse consignado y cumplido en el finiquito a que alude el docente que ocurre, hecho que sin embargo no consta de los antecedentes tenidos a la vista.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cúmplame informar que tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondiente a los meses de enero y febrero de 2001, el ex

docente del Liceo Politécnico Profesional Mary Graham de Villa Alemana, que obtuvo su jubilación el 12.01.2001 y suscribió el finiquito por la terminación de sus servicios el 1°.01.2001.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SALUD IRRECUPERABLE. INDEMNIZACION LEY N° 19.715. PROCEDENCIA.**

**411/31, 4.02.02.**

**Al profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional del sector municipal a quien la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez le declara salud irrecuperable, le asistirá el derecho al beneficio indemnizatorio previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en la medida que el término de su contrato no haya operado en virtud de la causal prevista en la letra g), del artículo 72 de la Ley N° 19.070 y se haya acogido al plan de jubilación dentro del plazo legal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.715, artículo 3° transitorio.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación del sector municipal respecto de quien la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez le declaró salud irrecuperable le asiste el beneficio indemnizatorio previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715.

Al respecto, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, prevé:

*“Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar en cualquier régimen previsional y aquellos que, siendo imponentes de una Administradora de Fondos de Pensiones, tengan todos los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, y que presten servi-*

*cios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados, ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que durante un período de seis meses contado desde el 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, se acojan al beneficio de jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a percibir a la fecha en que se les ponga término a su relación laboral, una indemnización de un mes de la última remuneración imponible, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un tope de 11 meses de dicha remuneración, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.*

*“Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación por el empleador, del decreto o resolución que conceda alguno de los*

*beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se haya aplicado este artículo.*

*"Si el profesional de la educación proviniera de otra municipalidad o corporación, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, no pudiendo exceder del máximo fijado en el inciso primero.*

*"Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal, salvo aquellas indemnizaciones convencionales pactadas a todo evento en conformidad al Código del Trabajo".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal que, reuniendo los requisitos para jubilar en cualquier régimen previsional, se acojan dentro del plazo de seis meses, contado desde el primer día del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, a jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de once meses de remuneración o a la indemnización que las partes hayan pactado a todo evento, de conformidad con

la normativa del Código del Trabajo, si fuere mayor.

Ahora bien, el tenor literal de la norma legal precedentemente transcrita y comentada autoriza para sostener que acceden al beneficio indemnizatorio que en la misma se indica los profesionales de la educación que se pensionen indistintamente por vejez o invalidez, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto no siendo lícito al intérprete distinguir.

De esta manera, entonces, en la especie, sólo si el profesional de la educación se acogió a pensión de invalidez en los términos previstos en la Ley N° 19.715, tiene derecho a la indemnización de que se trata.

Lo anterior, en la medida que la Corporación empleadora, declarada la irrecuperabilidad de su salud, no haya invocado la causal de término de contrato prevista en la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente con anterioridad a la oportunidad en que pudo acogerse a pensión de invalidez en las condiciones de la citada Ley N° 19.715.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que al profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional del sector municipal a quien la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez le declara salud irrecuperable, le asistirá el derecho al beneficio indemnizatorio previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en la medida que el término de su contrato no haya operado en virtud de la causal prevista en la letra g), del artículo 72 de la Ley N° 19.070 y se haya acogido al plan de jubilación dentro del plazo legal.

**ESTATUTO DE SALUD. ALTERACION DOMINIO POSESION O MERA TENENCIA EMPRESA. EFECTOS. DESCUENTOS DE REMUNERACIONES. ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. PRESCRIPCION.**

**412/32, 4.02.02.**

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, el cambio de dominio, posesión o tenencia de la empresa, o la modificación de su denominación, constituyen hechos que no hacen exigible una nueva autorización escrita del trabajador, para continuar realizando los descuentos de la remuneración, destinados al pago de la prima del seguro contratado por el funcionario.**
- 2) En el mismo sistema, el cobro de las remuneraciones adeudadas debe realizarse en el plazo de seis meses, contado desde la fecha en que debieron liquidarse y pagarse.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4°, inciso primero. Ley N° 18.883, artículos 92, 95, 98.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.868/192, de 18.10.2001.

Se consulta lo siguiente, en relación al cobro de primas que estarían haciendo directamente en la liquidación de remuneraciones de doña..., dependiente de la Corporación Municipal de San Miguel, por un seguro contratado en la Compañía Seguros Previsión Vida S.A.

- 1) Si se requiere una nueva autorización escrita del funcionario para efectuar los descuentos voluntarios que se realizaban directamente sobre las liquidaciones pagadas por el ex empleador de la trabajadora, a raíz de que este último, la Dirección de Atención Periférica, dependiente del Sistema Metropolitano de Salud Sur del Ministerio de Salud, fue traspasado a la Corporación Municipal de San Miguel, su actual empleador.
- 2) Si se hubiese requerido una nueva autorización escrita del trabajador, cuáles se-

rían los efectos jurídicos de los descuentos que en los hechos se siguieron efectuando sin dicha autorización.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 3.868/192, de 18.10.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“En el marco de la Ley N° 19.378, para dejar sin efecto el descuento de la remuneración destinado al pago de la prima de un seguro, sólo basta que el funcionario manifieste por escrito a su empleador su voluntad en tal sentido, sin necesidad de invocar otro motivo o causa”*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 4°, inciso primero, de la Ley N° 19.378 y 95 de la Ley N° 18.883, en el sistema funcionario los descuentos constituyen una situación excepcional y reglamentada por la ley, distinguiéndose, por una parte, los descuentos legales como los pagos de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidos expresamente por otras leyes y, por otra, los descuentos autoriza-

dos expresamente por el funcionario destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, que no pueden exceder en su conjunto del 15% de la remuneración.

En la especie, se consulta si es necesario una nueva autorización escrita del trabajador, para continuar efectuando el descuento de la remuneración para cubrir la prima del seguro contratado por el dependiente, cuando ha cambiado de empleador.

De acuerdo con la normativa invocada, el mismo pronunciamiento precisa que para dejar sin efecto el descuento en cuestión basta que el trabajador comunique por escrito a su empleador su voluntad en tal sentido, incluso sin necesidad de invocar motivo o causa.

De ello se sigue que no es el cambio de dominio, posesión o tenencia de la empresa empleadora, o la modificación de su denominación, el hecho determinante para que opere la autorización para el descuento de la remuneración para cubrir el pago de la prima, puesto que esa alteración o modificación a que se refiere el artículo 4° del Código del Trabajo dice relación con la vigencia de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo.

Por el contrario, debe entenderse que la autorización otorgada por el trabajador para descontar de su remuneración determinada cantidad, destinada a pagos de cualquiera naturaleza a que se refiere el inciso segundo del artículo 95 de la Ley N° 18.883, corresponde a una naturaleza distinta, esto es, aquel acto voluntario del trabajador con el propósito de que, a través de su empleador, opere la retención del monto autorizado y se efectúe el pago correspondiente.

Por lo anterior, el cambio de dominio, posesión o tenencia de la empresa, o el

cambio de su denominación, por sí sólo no hacen exigible ipso facto una nueva autorización escrita del trabajador, para continuar realizando los descuentos de la remuneración destinados al pago de la prima del seguro contratado.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, los artículos 92 y 98, de la Ley N° 18.883, aplicables en la especie por el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378, dispone:

*“Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa.*

*“El derecho al cobro de las asignaciones que establece el artículo anterior, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles”.*

De las normas transcritas se desprende que en el régimen funcionario, los trabajadores tienen derecho a percibir sus remuneraciones en forma regular y completa, y que, para el evento de no cumplir el empleador con ese mandato legal, el funcionario deberá cobrar la remuneración adeudada dentro del plazo de prescripción que establece la ley, esto es, dentro de los seis meses contados desde la fecha en que debió pagarse regularmente.

En la consulta se requiere saber cuales serían los efectos jurídicos, derivados de los descuentos de la remuneración que no hubieren sido autorizados por el funcionario.

Como lo refiere la normativa citada, si el empleador no ha liquidado ni pagado regularmente y en forma completa la remuneración del funcionario, este último tiene el derecho para cobrar la remuneración adeudada dentro del plazo se-

ñalado por la ley, sin perjuicio de la responsabilidad funcionaria que pudiere afectar al o los directivos del respectivo servicio, si ese incumplimiento fuere constitutivo de falta a las obligaciones funcionarias que establezca la ley del ramo.

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

1) En el sistema de salud primaria municipal, el cambio de dominio, posesión o

tenencia de la empresa, o la modificación de su denominación, constituyen hechos que por sí sólo no hacen exigible una nueva autorización escrita del trabajador, para continuar realizando los descuentos de la remuneración, destinados al pago de la prima del seguro contratado por el funcionario.

2) En el mismo sistema, el cobro de las remuneraciones adeudadas debe realizarse en el plazo de seis meses, contado desde la fecha en que debieron liquidarse y pagarse.



# CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circular

12, 8.02.02.

Depto. RR.LL.

**Instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios del artículo 374 bis del Código del Trabajo.**

Mediante Dictamen N° 91/0001, de 11 de enero de 2002, este Servicio emitió un pronunciamiento en relación con el artículo 374 bis del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 19.759, cuya vigencia comenzó el 1° de diciembre de 2001.

En consideración a la importancia de la disposición legal de que se trata y a la existencia de la citada jurisprudencia administrativa, se ha considerado necesario impartir las siguientes instrucciones para la correcta aplicación del artículo 374 bis, que establece la actuación de buenos oficios por funcionarios de este Servicio, durante el proceso de negociación colectiva reglada, las que deberán entenderse como complementarias a lo establecido en Orden de Servicio N° 1, de 30 de enero de 2002, y parte integrante de la misma.

### 1. Actuación de Buenos Oficios:

Conforme a lo sostenido en el dictamen ya indicado, la actuación de buenos oficios, es "una asistencia o servicio ofrecido por el Estado a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo entre las partes involucradas. En la práctica, esto se ve reflejado en las reuniones a las cuales debe citar el Inspector del Trabajo, en

las cuales las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a concebir sus propios intentos de solución, que les permita por último la suscripción del contrato colectivo".

El objetivo de la actuación, según el tenor de la disposición legal, es acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo, lo que se traduce en lograr que las partes hagan suya la necesidad de privilegiar la solución concertada de los conflictos por sobre cualquier acción de fuerza, como podría ser la huelga o el lock-out.

### 2. Solicitud de actuación de Buenos Oficios:

#### 2.1. Quienes pueden solicitarla:

De acuerdo a lo señalado en el pronunciamiento administrativo, por "partes", para los efectos de solicitar la actuación prevista en el artículo 374 bis, deberá entenderse en el caso de los trabajadores, a la comisión negociadora laboral y en el caso del empleador o empleadores, deberá estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4°, inciso 1° del Código del Trabajo y, si el em-

pleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, ésta será a la que corresponderá efectuar la solicitud, en cada caso según los quórum y procedimientos que en el mismo dictamen se precisan.

Atendido lo expuesto, de no ser presentada la solicitud por alguna de las partes indicadas en el párrafo anterior, se dará cuenta de ello a los interesados, por escrito (acta, oficio, constancia), situación que podrá ser enmendada si se encuentran dentro de plazo para tales efectos.

### 2.2. Plazo para solicitarla:

La solicitud de actuación de buenos oficios deberá ser presentada, por escrito, ante el Inspector del Trabajo competente, por cualquiera de las partes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario. Dicho documento deberá consignar la fecha y hora de presentación, la identificación de las partes y la firma del o los solicitantes.

Los encargados de la unidad de relaciones laborales podrán proveer a las partes de formulario ad hoc, para realizar la petición, el que se encuentra disponible en el SIRELA.

Para contabilizar el inicio del plazo de cuarenta y ocho horas establecido en el inciso 1°, se tomará como referencia la hora en que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva aprueban la huelga, en consecuencia el ministro de fe respectivo deberá dejar constancia en las actas de votación de última oferta o huelga además de la fecha; la hora en que se

llevó a efecto el escrutinio correspondiente, y en el caso de votaciones parciales, el plazo se computará desde el término del escrutinio final que aprueba la huelga.

### 2.3. Efectos de la Presentación Extemporánea:

En el evento que la petición se efectuare fuera del plazo señalado en la ley, tal circunstancia deberá comunicarse por escrito y por la vía más expedita a los peticionarios, indicando que por ello resulta improcedente la actuación solicitada.

## 3. Citación a las partes:

### 3.1. Registro de domicilio de ambas partes:

A contar de esta fecha, en la solicitud de ministro de fe para votación de última oferta o huelga deberá consignarse tanto el domicilio particular de los integrantes de la comisión negociadora, como el del empleador y sus representantes, para los efectos de poder realizar la notificación de eventuales citaciones.

Los encargados de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección de la jurisdicción donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, adoptarán las medidas necesarias a objeto de obtener dichos domicilios.

Del mismo modo, comunicarán a las partes involucradas en la negociación colectiva reglada, el domicilio particular del Jefe de Oficina, a fin de permitir que éstas puedan solicitar la actuación de buenos oficios en días u horarios no laborales.

El Jefe de Oficina a quien se le hayan solicitado los buenos oficios, deberá pedir al Director Regional la designación del mediador, por vía rápida, (teléfono, fax, correo electrónico), debiendo posteriormente formalizar su solicitud mediante oficio ordinario. Asimismo deberá coordinar con el Director Regional, fecha y hora de la primera audiencia.

De igual manera y con el propósito de dar debido cumplimiento a la norma legal de que se trata, corresponderá a los Jefes de Oficina prever las posibles solicitudes que puedan ocurrir en días u horarios no laborales, solicitando con anticipación al Director Regional, el nombre del mediador, la fecha y hora de la primera citación, debiendo confirmar con posterioridad su utilización.

### 3.2. *Trámites a seguir una vez recepcionada en tiempo y forma la solicitud:*

Los trámites de citación a las partes y otros conducentes a agilizar la labor, deberán iniciarse inmediatamente de ingresada en la Inspección la solicitud respectiva.

Para tales efectos, la citación deberá ser firmada por el Jefe de Oficina o quien lo subrogue, y su notificación será practicada por un fiscalizador o un funcionario investido como ministro de fe.

Si la citación tuviese que ser notificada en día u horario no laboral y sea necesario el uso de vehículo fiscal, el Jefe de Oficina deberá anticipar tal situación y adoptar las medidas administrativas pertinentes, de modo de realizar la comisión sin inconvenientes.

## 4. **Desarrollo de actuación de Buenos Oficios:**

### 4.1. *Activación de actuación:*

Recepcionada la solicitud presentada por cualquiera de las partes, se activa la gestión contemplada en el Art. 374 bis, lo que produce el efecto de postergar la huelga por el mismo plazo, aun cuando durante su transcurso una o ambas partes no participen del proceso o manifiesten su voluntad de concluirlo anticipadamente.

### 4.2. *Plazo de actuación:*

La actuación de buenos oficios debe ser desarrollada en un plazo de cinco días hábiles, los que comienzan a correr desde las 0:00 horas del día siguiente en que alguna de las partes involucradas solicita la actuación y que incluye la actuación en día sábado, por tratarse de un día hábil. A modo de ejemplo: si la solicitud es ingresada a las 14:00 horas de un día lunes, el plazo de cinco días empieza a correr desde las 0:00 horas del día martes.

Con todo, deberá además tenerse presente que los buenos oficios constituyen un trámite más dentro del proceso de negociación colectiva, de modo que le resulta plenamente aplicable la regla especial contenida en el artículo 312, conforme a la cual si el plazo de actuación venciere en sábado, domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el día hábil siguiente.

### 4.3. *Formalidades:*

De cada una de las sesiones realizadas el mediador deberá levantar acta firmada por todos los comparecientes, dejándose especial constancia

de la individualización de los asistentes, los avances y acuerdos producidos, de las citaciones para las audiencias siguientes y en su caso del hecho que da por concluida su labor, informando a las partes que la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo y lo estipulado en el inciso primero del artículo 374 del mismo cuerpo legal.

#### 5. Prórroga de actuación de Buenos Oficios:

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuera solicitada la participación del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, éstas pueden de común acuerdo solicitar la prórroga de la actuación, por un lapso de hasta cinco días, postergándose por esta circunstancia la fecha en que deba hacerse efectiva la huelga.

En este sentido y según se desprende del texto del artículo 374 bis, es factible que ella se extienda entre uno a cinco días, esto es, que sea pedida en más de una ocasión, con un máximo total de cinco días.

Atendida esta circunstancia, en la solicitud de prórroga deberá indicarse en forma precisa el número de días por el cual se solicita, pudiendo pedirse sucesivamente hasta completar el máximo legal de cinco días corridos.

Asimismo cabe precisar que la actuación de buenos oficios que debe desarrollarse durante la prórroga, incluirá los días sábado, domingo y festivos, por tratarse de un plazo establecido en días corridos. Sin embargo, al respecto procede igualmente la aplicación de la regla especial prevista en el artículo 312, de modo que si el plazo de actuación venciere en sábado, domingo o festivo,

se entiende prorrogado hasta el día hábil siguiente.

#### 6. Prórroga del artículo 374:

Con arreglo a lo sostenido en el pronunciamiento administrativo ya aludido “los actores de un proceso de negociación colectiva que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1º del artículo 374, y continuar las conversaciones”.

#### 7. Responsables de la actuación de Buenos Oficios:

La actuación de buenos oficios será realizada en cada región por los mediadores existentes en ella. En el evento que no exista disponibilidad de mediador, por carga de trabajo, licencias médicas, vacaciones u otro motivo similar, la labor será asumida por el Encargado Regional de la Coordinación de Relaciones Laborales, que haya efectuado el curso de mediadores.

Corresponderá al director Regional, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales o de quien cumpla dicha función, asignar el caso al o los mediadores y efectuar la apertura del expediente en el SIRELA.

Ante la imposibilidad de responder a los usuarios con funcionarios especialmente preparados para realizar la actuación, el director Regional designará al funcionario que estime más idóneo para el desarrollo de la labor, comunicando el hecho al departamento de Relaciones Laborales. En el caso de la Región Metropolitana, el Director solicitará al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, la designación de un funcionario de su dependencia que haya participado en la capacitación para mediadores.

Será responsabilidad del Jefe de la Inspección, donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, hacer entrega oportuna al mediador del expediente respectivo, a fin de que éste cuente con la información necesaria para iniciar su gestión.

#### 8. Mediación Oficiosa:

En todo caso, iniciada la huelga, o acordada la prórroga conforme a lo establecido en el artículo 374, las partes podrán solicitar la mediación, entendiéndose que ésta corresponderá a la modalidad de Mediación a Petición de Parte, la que deberá continuar desarrollando el mediador que se encontraba cumpliendo la actuación pedida en virtud del artículo 374 bis.

#### 9. Apoyo a la actuación:

Los Directores Regionales deberán tomar las medidas que resulten pertinentes a objeto de facilitar a los mediadores el uso y acceso a lugares de reunión adecuados, cuidando que éstos reúnan una implementación acorde a la labor a desarrollar.

Los Directores Regionales y Jefes de Oficina, deberán velar por la oportuna difusión de la presente circular entre su personal, especialmente respecto de los que se desempeñan en el área de Relaciones Laborales y a los mediadores existentes en cada región.

## 2.- Orden de Servicio

1, 30.01.02.

Depto. RR.LL.

**Crea y ordena un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos.**

#### Fundamentos:

La Misión Institucional de la Dirección del Trabajo es:

*“Contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de las relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo, de tal modo, el desarrollo del país”.*

- a) En función de esta Misión la Dirección del Trabajo ha orientado su actuación institucional hacia la búsqueda preferente de una mayor eficacia y eficiencia de su labor, aportando a la consolidación de una institucionalidad que contribuya efectivamente, al desarrollo de relaciones la-

borales participativas, basadas en los valores de la equidad, la autonomía y la libertad de actores del mundo del trabajo.

- b) Para promover la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio, el Servicio busca incentivar y propiciar una cultura del trabajo cooperativa, sustentada en el respeto mutuo entre trabajadores y empleadores y en la valoración del aporte creativo y productivo de cada uno.
- c) La lógica de cooperación articula confianzas entre las personas, genera compromisos estables y favorece la equidad en la distribución de los resultados. Es este modelo de relaciones laborales el que mejor contribuye al fortalecimiento de la capacidad de mejorar la calidad, productividad y competitividad de las empresas y servicios, requisitos claves

para aspirar al desarrollo, especialmente en el contexto actual de un mundo globalizado y de mercados abiertos.

- d) Es condición esencial para obtener este propósito, el asegurar que los actores principales de las relaciones laborales se reconozcan y validen como mutuamente necesarios, respetando los derechos de cada cual en sus roles específicos. Es así como se generan las condiciones para el diálogo en el ámbito laboral que potencie una manera eficiente de enfrentar la eventual lógica de confrontación que subyace en toda relación de trabajo. Una práctica de diálogo y concertación laboral es la que mejor podrá relevar y poner de manifiesto, por sobre las posiciones y fines contradictorios, los verdaderos intereses sustantivos, comunes de las partes.
- e) Esta visión no excluye el conflicto, componente de todo sistema de relaciones laborales, lo que obliga a reconocerlo jurídica y socialmente. En el trabajo, como en toda actividad humana, la coexistencia de mecánicas de confrontación y de colaboración, es natural y permanente en el ajuste continuo de una realidad eminentemente dinámica. Así, la influencia e importancia de cada una de estas dimensiones, variará según la coyuntura social y económica de la empresa, del sector o rama económica, o del propio país.
- f) Por lo anterior, se hace necesario canalizar las relaciones laborales mediante un conjunto de instituciones que propendan a instaurar el uso del diálogo y la negociación como métodos principales de vinculación entre los actores, destinados a la prevención y/o solución de los conflictos, relevando con ello la problemática laboral y sentando bases sólidas que ayuden a generar un cambio cultural en la forma de relacionarse y en la capacidad para generar reglas comunes. Así, el Estado puede integrar coherentemente el sistema clásico de solución de controversias (Judicatura del Trabajo y Administración Laboral), con un modelo más participativo por parte de los ciudadanos.
- g) La instalación de modalidades alternativas de prevención y solución de conflictos no pretende desplazar la justicia administrada por el aparato público, sino que se busca generar acuerdos por una vía confiable, rápida, económica y ajustada a los cambios sociales, tecnológicos y económicos en curso, al mismo tiempo de reconocer que existe la urgente necesidad de que el ciudadano disponga de opciones válidas, que atiendan a la amplia gama de conflictos existentes, muchos de los cuales podrían tratarse de manera más eficiente con métodos participativos y directos. Con ello se reduce el número de litigios tramitados en el sistema judicial, facilitando su funcionamiento.
- h) La Mediación Oficiosa como Sistema Alternativo de Prevención y Resolución de Conflictos Colectivos permite devolver a los actores laborales el control de sus conflictos, promoviendo el bipartismo existente en la legislación vigente. La Mediación como sistema pone, no solamente en cada sujeto colectivo la responsabilidad de la solución de sus conflictos, sino que implica la adscripción a un sistema más amplio de relaciones sociales apoyado por elementos de solidaridad, participación y compromiso. En la medida que los individuos se sientan más autónomos, responsables y vinculados para propiciar lo lícito y lo consensuado, mejor será la calidad de vida, y mayor la eficiencia social, con lo cual se consolida el tejido ciudadano.
- i) Este modelo de Mediación Oficiosa trata de ampliar las posibilidades de tratamiento de la conflictividad laboral colectiva, identificando las características de cada caso en particular, definiendo el proceso más apto para encarar el conflicto. Detrás de este concepto, no está solamen-

te la idea de ofrecer vías alternativas, sino la posibilidad de entregar al usuario métodos donde tenga más control sobre el manejo de las posibles soluciones.

- j) En este sentido la Dirección del Trabajo ha tenido históricamente una conducta permanente destinada a procurar la prevención y solución de los conflictos laborales, mediante el expediente de los "buenos oficios", desarrollados a través de sus autoridades regionales, provinciales, comunales u otros funcionarios. Esta práctica institucional es el antecedente que permite perfilar el sistema alternativo de la Mediación Oficiosa Colectiva como la modalidad preventiva y resolutoria de la conflictividad laboral de la que conoce el accionar operativo del servicio.

Por todo lo señalado se establece como parte de la acción operativa de la Dirección del Trabajo, en cumplimiento del imperativo legal contenido en su Ley Orgánica, la institucionalización de un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Colectivos, destinado a asumir la tarea de apoyar, colaborar y estimular la búsqueda de solución y prevención de los mismos por las partes involucradas, a través de la Mediación Oficiosa.

Atendidos los considerandos anteriores, se ha estimado necesario dictar la presente Orden de Servicio que crea un **Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos (S.A.S.C.)**, y, ordena el procedimiento conforme al cual se llevará a cabo esta labor.

#### Fundamentos Jurídicos

- a) Constitución Política de la República: Art. 1º, incisos 4º, 6º y 7º.
- b) Ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado: Arts. 3º, 8º y 25 inciso 1º.

- c) Ley Orgánica, D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en sus artículos 1º, letra e) y 9º, letras b) y g).
- d) Art. 374 bis del Código del Trabajo.

#### I. Objetivos

##### 1. Objetivo General:

Institucionalizar en la Dirección del Trabajo, un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, que contribuya al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales.

##### 2. Objetivos Específicos:

- 2.1. Desarrollar y poner en práctica el sistema alternativo de solución a conflictos laborales colectivos.
- 2.2. Generar una instancia operativa que permita promover una cultura de colaboración, mediante la integración de actitudes asociadas a la Mediación, como son, el respeto mutuo, la flexibilidad, la creatividad, la confianza y la buena fe.
- 2.3. Contribuir mediante la aplicación de la Mediación, a la prevención de las consecuencias negativas en los conflictos laborales colectivos.
- 2.4. Lograr a través de la difusión y educación, el uso efectivo de este sistema alternativo de solución de conflictos.
- 2.5. Facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el Art. 374 bis del Código del Trabajo.
- 2.6. Conformar y mantener un cuerpo de mediadores calificados en el servicio, que se retroalimente de la experiencia práctica del sistema.

## II. Principios de la mediación laboral

La Mediación como Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales Colectivos, en la Dirección del Trabajo, se basa en los siguientes principios:

### 1. Integralidad

La Mediación se inserta como una nueva línea operativa coherente y complementaria al conjunto de prestaciones hacia los usuarios que desarrolla la Dirección del Trabajo. Así, la Mediación surge como una herramienta alternativa al tratamiento del conflicto colectivo, quedando siempre las partes facultadas para activar la línea inspectiva en caso de no obtener resultados por esta vía.

### 2. Voluntariedad

La Mediación es siempre voluntaria para las partes, esencialmente porque el modelo se funda en la libertad que ellas se otorgan para definir su incorporación y permanencia en el proceso, así como para llegar o no a un acuerdo durante el desarrollo del mismo.

### 3. Flexibilidad

El principio de la flexibilidad viene dado por la característica del procedimiento a emplearse, que salvo ciertos preceptos básicos a observarse, permiten al mediador y a las partes tener absoluta libertad para establecer las reglas y mecánicas del proceso. Así, no existe un patrón único a seguir, sino una dinámica que recoge las particularidades del mediador, las partes y la naturaleza del conflicto, lo que confiere al proceso un carácter específico y exclusivo.

### 4. Equidad y gratuidad

La utilización de este sistema alternativo de solución de conflictos colectivos laborales garantiza el acceso igualitario, sin costo económico alguno para las partes.

### 5. Buena Fe

La actuación y participación de las partes debe encontrarse determinada por la buena fe, entendida ésta como el compromiso y disposición para con los principios y propósitos del sistema en el marco de la controversia que activa el proceso. Ello supone el uso no doloso del mecanismo en situación de conflicto.

### 6. Inmediación de las partes

El carácter de inmediación se puede expresar por la capacidad de las partes de negociar un acuerdo con su intervención activa, no existiendo en ningún momento una delegación de autoridad en el mediador para que tome las decisiones por las mismas. Este aspecto participativo y no adversarial busca comprometer a los actores en la solución de su problema y permitir que sientan que mantienen el control sobre el proceso, en el entendido que cualquier acuerdo va a depender de su consentimiento.

### 7. Confidencialidad

Este aspecto importa la conveniencia y necesidad de que la información proporcionada por las partes al mediador no llegue a conocimiento de la otra, y ésta la pueda usar en su propio beneficio. Este principio se refiere, además, a la garantía que obliga al mediador a guardar reserva de la información y documentación a la que se tuvo acceso durante el desarrollo del proceso.

### 8. Imparcialidad y neutralidad

Estas cualidades lo son tanto de la persona del mediador, como de la institución de la Mediación, que por propia definición debe incorporarlas.

Se entiende por **imparcialidad**, la falta de prejuicio a favor o en contra de alguna de las partes involucradas en el proceso,



y como **neutralidad**, el no inclinarse en favor de las posturas de una de las partes guardando equidistancia de los contenidos tratados.

### 9. Autocomposición

El sistema permite el protagonismo de los actores laborales en la búsqueda de la solución de sus propios problemas a través de su exclusiva voluntad, por tanto la incorporación de la mediación debiera interpretarse no solamente como una manera de proporcionar al ciudadano una alternativa, sino como un mecanismo de participación activa.

### 10. Legalidad

La Mediación Oficiosa como Sistema Alternativo de Solución de Conflictos, se inserta en el amplio ámbito de la institucionalidad del trabajo y forma parte de las responsabilidades misionales del Servicio. Por ello, se basará en las normas vigentes del derecho laboral, con estricta sujeción a estos marcos, y ateniéndose a los valores de la justicia, la equidad y el bien común.

### III. Modalidades de mediación

Respecto a como se inicia la Mediación, se distinguen las siguientes modalidades:

- *Mediación a petición de parte:* Se entiende como tal aquella en que la actuación es solicitada por cualquiera de las partes involucradas en el conflicto.
- *Mediación de oficio:* Es aquella que el Servicio decide ofrecer a las partes, ante la posibilidad de un conflicto latente, o bien cuando éste se ha hecho manifiesto.

En esta modalidad podemos distinguir mediaciones programadas y reactivas.

### 1. Programada:

Se entiende como tal aquella que ofrece el Servicio por iniciativa propia, conforme a la realidad de cada región, mediante la cual se pretende desarrollar una labor orientada a la prevención de conflictos y mejoramiento de climas laborales, tales como en las situaciones indicadas *a modo de ejemplo* a continuación:

- 1.1. En los casos de incumplimiento a los instrumentos colectivos vigentes o transgresiones al contrato individual que afectan a un colectivo de trabajadores.
- 1.2. Ante el conocimiento que una negociación colectiva a desarrollarse posee antecedentes de conflictos.
- 1.3. Respecto de áreas de actividad económica emergentes o de trabajo temporal.

**Nota:** No se incluirán en la **mediación programada** conceptos o materias que sean parte de fiscalizaciones pendientes o en curso.

### 2. Reactiva:

Se entiende como tal aquella que ofrece el Servicio por iniciativa propia, en el evento de conflicto o controversia manifiesta del que tome conocimiento.

*Cabe hacer presente que la utilización de la mediación no modificara los plazos ni los derechos establecidos en la legislación.*

### IV. Usuarios del Sistema y su representación

El presente sistema se encuentra concebido como un modelo de Mediación Oficiosa destinado exclusivamente a actuar en conflictos de índole laboral, que involucren a colectivos, tanto de empleadores como de trabajadores.

Importante es destacar que la naturaleza colectiva del conflicto, será determinada por

la pluralidad de cualquiera de los actores involucrados.

En este sentido, cabe puntualizar los distintos grupos que podrían aparecer involucrados y su forma de representación, la que a continuación se detalla.

## 1. Usuarios del Sistema

### 1.1. Sindicato y Delegado de Personal

Por su propia naturaleza constituye uno de los usuarios de más fácil identificación atendida la formalidad jurídica que caracteriza este tipo de colectivos. Dentro de ellos podemos distinguir para estos efectos:

- 1.1.1. Sindicato de Empresa. Caracterizado principalmente por agrupar a trabajadores de una misma entidad productiva.
- 1.1.2. Sindicato Interempresa. Agrupa a trabajadores que dependen de dos o más empleadores.
- 1.1.3. Sindicato de Trabajadores Eventuales o Transitorios. Entidad que agrupa a trabajadores cuya relación laboral se encuentra restringida a un periodo de tiempo de carácter cíclico o intermitente.
- 1.1.4. Delegado del Personal: Representa a los trabajadores que participaron en su elección.

### 1.2. Grupos de Trabajadores

En este caso pueden ocurrir dos situaciones:

- 1.2.1. Grupos de trabajadores reunidos para el efecto de una negociación colectiva.
- 1.2.2. Grupos de trabajadores reunidos para solucionar un conflicto que los afecta.

### 1.3 Empleador

La persona natural o jurídica que utiliza los servicios de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

## 2. Representación de los Usuarios

### 2.1. Sindicatos y Delegado del Personal

En el caso del sindicato, la solicitud y representación corresponderá a más del 50 % del total de directores de la mesa directiva.

Respecto al delegado de personal, la representación recaerá en su persona, de acuerdo a las facultades que la ley le otorga, siendo factible extender su representación a trabajadores que no participaron en su elección y que se encuentren afectados por el conflicto.

Sin perjuicio de lo anterior, el colectivo podría efectuar la elección de dos personas más para los efectos de apoyar el trabajo del delegado y mejorar la representación del respectivo colectivo.

### 2.2. Grupos de Trabajadores

- a) Trabajadores reunidos para efectos de una negociación colectiva: La representación queda radicada en la respectiva Comisión Negociadora.
- b) Trabajadores reunidos para solucionar un conflicto común que los afecta y que no forman parte de una organización sindical: Para estos efectos se elegirá una comisión, mediante votación directa de los trabajadores interesados, levantándose acta de lo obrado, firmada por los componentes del grupo, involucrados en el conflicto.

Se recomienda que esta comisión esté integrada a lo menos por tres

personas, a objeto de tener una mejor representación en el proceso.

### 2.3. Empleador

Podemos distinguir:

- a) Persona Natural: La representación recae en él o en quien designe con facultades para representarlo.
- b) Persona Jurídica: La representación recae en el representante legal, o en quien él designe con facultades para representarlo.

### 2.4. Casos especiales

Se entiende por situación especial aquella que combine más de un colectivo de los ya definidos, con respecto a los cuales podría darse la existencia de conflictos comunes o que los impacten a todos.

La regla de actuación por parte del Servicio en ellos, será la de efectuar mediación conjunta y excepcionalmente por separado, manteniendo la facultad de decidir la procedencia de una u otra modalidad en cada caso, los que a saber son:

- Mediación con más de un sindicato.
- Mediación con sindicato y grupo de trabajadores no sindicalizados.
- Mediación donde existe un sindicato y delegado de personal.

#### 2.4.1. Mediación solicitada en empresas en que existe más de un sindicato

En este caso pueden verificarse tres situaciones:

- Los sindicatos se encuentran de acuerdo en la solicitud. La me-

diación se lleva adelante con una comisión en que se encuentren representadas todas las directivas sindicales.

- La solicitud es presentada por un sindicato.

Se estudia la posibilidad de invitar a los sindicatos restantes y en caso de no haber acuerdo, se inicia la mediación con el solicitante.

- La solicitud es presentada separadamente por los sindicatos. Se ofrece una actuación conjunta de los mismos y de no acogerse se inicia la mediación por separado.

#### 2.4.2. Mediación en empresas en que existe un sindicato y trabajadores no sindicalizados

La solicitud es presentada por el sindicato. Se ofrece la Mediación al resto de los trabajadores involucrados. En este caso se pueden verificar dos situaciones:

- La solicitud es presentada por el sindicato y el grupo de trabajadores por separado. Se ofrece una Mediación conjunta de ambos y de no acogerse se inicia la Mediación por separado.
- Ambos se encuentran de acuerdo para una solicitud conjunta. La Mediación se lleva a cabo a través de una comisión en que ambas partes se encuentren representadas, teniendo presente en este caso el procedimiento indicado en el 2.2 letra b), para la elección de los representantes del grupo no sindicalizado.

#### 2.4.3. Mediación en empresas donde existe sindicato y delegado de personal

Se pueden presentar las siguientes situaciones:

- La solicitud de Mediación la efectúa el Sindicato. Si el tema afecta a una gran mayoría o a la totalidad de los trabajadores, se ofrece al delegado del personal la posibilidad de intentar una Mediación conjunta. En el caso de aceptarse la Mediación en tales condiciones, se sugiere al grupo que representa el delegado, la opción de elegir a dos representantes más.
- La solicitud de Mediación la efectúa el Delegado del Personal: Si el tema afecta también a trabajadores sindicalizados, se ofrece al sindicato. Si es aceptado el ofrecimiento se realiza Mediación conjunta.

Cabe indicar, que se sugiere al Delegado del Personal la posibilidad de que el grupo que representa elija dos representantes más.

- La solicitud la efectúan conjuntamente, Sindicato y Delegado del Personal. Se inicia el proceso conjunto. En esta situación se le sugiere al Delegado del Personal la posibilidad que tienen sus representados de elegir dos personas más.

## V. Trámites previos al inicio del procedimiento

Cada una de las modalidades de inicio tendrá la siguiente tramitación previa:

### 1. Decisión de aplicación de la mediación:

#### 1.1. Mediación a Petición de Parte

Esta modalidad se inicia con la solicitud escrita o verbal ante la Dirección Regional o Inspección respectiva.

Si la solicitud se efectúa en la Inspección, deberá ser remitida por el Jefe de Oficina por la vía más rápida (fax, teléfono, correo electrónico, etc.) al Director Regional.

En cualquier situación que se solicite la Mediación, deberá aceptarse la petición, haciendo presente a la parte solicitante cuales son las características del S.A.S.C.

#### 1.2. Mediación Programada de Oficio

El Director Regional en conjunto con el Equipo Regional y los Jefes de oficina y de Unidades de Relaciones Laborales de las Inspecciones de la Región, deberán elaborar en noviembre de cada año un Programa Anual de Mediaciones para el año siguiente.

Los ámbitos a los cuales deberá orientarse la planificación, serán los acordados por el equipo regional, conforme a las características particulares de cada región, considerando entre otros, criterios tales como: empresas cuyos dirigentes sindicales estén permanentemente denunciándola sin que haya sido posible en las visitas de fiscalización constatar infracciones; empresas que tengan una conducta laboral infractora reiterada; despidos masivos; conductas que puedan ser consideradas prácticas antisindicales; otros criterios que el equipo regional estime pertinentes, etc.

El programa debe contemplar un número promedio de empresas no superior a cuatro mensuales respecto del período anual programado.

Cabe tener presente que, preferentemente, deben atenderse las mediaciones solicitadas y las reactivas de oficio, por tanto en el evento que

alguna de éstas o ambas experimentarían un incremento que obstaculizara la normal ejecución de lo programado, deberá postergarse el tratamiento de las preventivas, quedando a criterio del equipo regional el determinar su eliminación definitiva.

### 1.3. Mediación Reactiva de Oficio

Considerando que esta modalidad deberá aplicarse frente a situaciones de emergencia, la decisión de proponer la Mediación, deberá ser adoptada con la premura que cada caso requiera, por tanto se entenderán autorizados para ofrecerla el Director Regional y el Jefe de Oficina correspondiente, previa ponderación de los antecedentes respectivos.

A modo ejemplar pueden indicarse como conflictos manifiestos los referidos a tomas de empresas, paralizaciones ilegales, u otras.

## 2. Asignación de la mediación:

### 2.1. Mediación a Petición de Parte y Mediación Reactiva de Oficio

El Director Regional, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales, o de quién cumpla tal función, asignará el caso al mediador y efectuará la apertura del expediente mediante su registro en el SIRELA.

El Director Regional deberá arbitrar las medidas correspondientes con el objeto de permitir al mediador acceder en forma expedita a la información que fuese necesaria en relación con el proceso.

### 2.2. Mediación Programada de Oficio

Determinadas las empresas a las que se ofrecerán los servicios de media-

ción, se procederá mensualmente a la asignación de los mediadores, debiendo cuidar que la distribución del trabajo permita una adecuada atención, conforme al número de usuarios que acepten utilizar el S.A.S.C.

Se efectuará la apertura del expediente mediante su registro en el SIRELA.

El Director Regional deberá arbitrar las medidas necesarias con el objeto de permitir al mediador acceder en forma expedita a la información que fuese necesaria en relación con el proceso.

## 3. Consideraciones esenciales:

En el caso de estar de acuerdo ambas partes en participar en la mediación, el Director Regional designará al mediador, e inmediatamente informará al Jefe de Oficina de la respectiva jurisdicción el inicio de ésta, a objeto de que tome conocimiento de la existencia de una mediación en curso.

El mediador en la primera sesión, que debe ser conjunta, hará presente a las partes la incompatibilidad de la mediación con la existencia de solicitud de fiscalización que se refiera a las mismas materias y trabajadores involucrados en ésta, y por tanto de la inconveniencia de interponer denuncias durante el desarrollo del proceso.

En el evento de existir denuncias relativas a materias y trabajadores involucrados en el proceso de mediación, se entenderá que el inicio de éste produce la suspensión del proceso de fiscalización en curso o por iniciarse.

Concluida la mediación, el Director Regional deberá comunicar su término al Jefe de Oficina de la jurisdicción corres-

pondiente para que tome las medidas correspondientes.

## VI. Procedimiento de la mediación

Entendiendo por procedimiento, una secuencia ordenada de etapas, relacionadas entre sí, conducentes a lograr un fin. Este procedimiento de Mediación Oficiosa consta de las siguientes etapas:

1. Organización de la mediación.
2. Transformación del conflicto en problema compartido.
3. Búsqueda de soluciones.
4. Término.

### 1. Organización de la mediación.

En esta fase del procedimiento, el mediador deberá recabar antecedentes de carácter general, relativos a la envergadura de la empresa, actividad económica que desarrolla, como también, respecto a datos estadísticos de indicadores económicos y sociales que le pudiesen ser útiles para contextualizar el conflicto.

Fundamental es en esta etapa, la invitación a las partes, por cuanto a través de ella se deberá lograr que las partes conozcan el sistema de mediación y se motiven para aceptarla como un medio en la búsqueda de solución al conflicto que les afecta.

Asimismo, debido a la incidencia que tiene el entorno para el desarrollo de la mediación, importante resulta también considerar cuales debieran ser las principales características del lugar donde ésta se llevará a efecto, a saber:

- Neutral.
- De fácil acceso.
- Con privacidad y aislación.

- De dimensiones adecuadas.
- Cómodo.
- Disponibilidad de sala anexa.
- Mobiliario mínimo. Mesa con sillas suficientes para todos.

### 2. Transformación del conflicto en problema compartido

El propósito de esta etapa es dar inicio al proceso, mediante la presentación del mediador y de las partes, estableciéndose las reglas básicas de comportamiento del funcionario y las partes. Asimismo, se comienza la interacción colectiva, a través de las exposiciones de los actores, con el fin de evidenciar el núcleo del conflicto, identificando los intereses y necesidades de las partes.

### 3. Búsqueda de soluciones

Llegada esta etapa, el mediador habrá determinado objetivamente que el proceso ha quedado agotado en las etapas anteriores y por ello deberá centrar todos sus esfuerzos para orientar la intervención de las partes, exclusivamente, hacia la formulación de alternativas de solución del núcleo del conflicto, evitando que las sesiones se desvíen hacia temas que ya estarían definidos.

La función del mediador será coordinar los intereses y necesidades, de modo que puedan satisfacerse, en lo posible, los de ambas partes, pudiendo utilizar al efecto sesiones conjuntas o separadas según se desarrolle el proceso.

### 4. Término de la mediación

El término de la mediación se consignará en un acta, donde se registrará claramente la modalidad conforme a la cual concluye.

El procedimiento de mediación puede concluir de las siguientes formas:

4.1. *Acuerdo*: El que puede ser total o parcial.

- a) Total: Involucra todos los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución.
- b) Parcial: Involucra algunos de los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter parcial de la solución.

4.2. *No acuerdo*: La mediación finaliza sin obtenerse acuerdo en ninguno de los puntos en controversia.

4.3. *Desistimiento*: Una de las partes o ambas manifiestan la decisión de no permanecer en el proceso iniciado.

4.4. *Abandono*: Una de las partes o ambas no concurren a dos reuniones continuas, sin justificación, habiéndose establecido previamente las fechas de común acuerdo.

4.5. *Decisión del Servicio*: Corresponderá al Director Regional, previa solicitud del mediador, la evaluación y decisión de poner término al proceso de mediación, cuando estime que su utilización no responde a los objetivos para los cuales fue creada, como también el cambio de mediador. Para este efecto pueden considerarse como criterios orientadores la ocurrencia de actos de agresión al mediador, la instrumentalización del proceso como medida dilatoria por cualquiera de las partes, la participación de mala fe de cualquiera de las partes, u otras que revistan la gravedad suficiente para estimar procedente la aplicación de esta medida.

En estos casos el mediador comunicará tal decisión a las partes, explicando los motivos que se consideraron para adoptar la medida.

*Se estima que en promedio la duración del proceso de mediación no debiera superar las ocho semanas, con excepción de la situación especial relativa al Art. 374 bis del Código del Trabajo.*

## VII. Tipología del acuerdo o modalidades de acuerdo

Los acuerdos se clasifican según su naturaleza jurídica y la fuerza vinculante de ellos, en:

- Contratos o convenios colectivos.
- Modificación de contratos o convenios.
- Cláusulas que se incorporan o modifican los contratos individuales.
- Compromisos de actuación mediata o futura.

### 1. Contratos y convenios colectivos:

La mediación puede concluir con un acuerdo de este tipo cuando ella se produce durante un proceso de negociación colectiva, sea reglada o no reglada.

### 2. Modificación de contratos o convenios:

El resultado del proceso de mediación puede traducirse en acuerdos, que modifiquen o complementen instrumentos colectivos vigentes, de conformidad al inciso 2° del Art. 5° del Código del Trabajo.

### 3. Cláusulas que se incorporan o modifican contratos individuales:

Como resultado de la mediación las partes podrán decidir incorporar los acuerdos obtenidos, agregándolos a los contratos individuales, o bien modificando sus cláusulas.

Esto es posible cuando las materias convenidas no sean parte de un instru-

mento colectivo o cuando los beneficios pactados sean superiores a los contenidos en dicho instrumento, de conformidad a lo establecido en el inciso 2° del Art. 5° del Código del Trabajo.

#### 4. Compromiso de actuación mediata o futura:

El proceso de mediación puede concluir en un acuerdo mediante el cual las partes se comprometen a actuaciones que se traducen en una obligación de hacer, fijándose un plazo para tal efecto.

### VIII. Registros del sistema

El sistema de Mediación tendrá los siguientes ingresos en el sistema computacional del Departamento de Relaciones Laborales (SIRELA):

#### 1. Registro Inicial:

1.1. A la Coordinación de Relaciones Laborales, le corresponderá ingresar los siguientes datos:

- N° correlativo regional de mediación: Compuesto de dos dígitos para la región, dos para la Inspección de origen, cuatro para el año y cuatro para el correlativo de casos de mediación. Este N° será otorgado directamente por el sistema a medida que se vayan ingresando.
- Fecha de ingreso al SIRELA: ésta será otorgada directamente por el sistema.
- Fecha de recepción: En el caso de las mediaciones solicitadas, esta fecha corresponde a aquella en que fue recepcionada la solicitud.

En cambio, para las mediaciones reactivas de oficio y programa-

das, se ingresará la fecha en que la invitación a participar fue aceptada por ambas partes.

- Modalidad de mediación: Según su origen se deberá indicar si es solicitada o de oficio. Respecto de estas últimas se indicará si son programadas o reactivas.

Se incluye dentro de las solicitadas, la actuación de buenos oficios establecida en el Art. 374 bis del Código del Trabajo.

- Nombre del mediador: se deberá señalar el nombre y RUT del mediador a quien se asignó el caso.
- Fecha de asignación: se indicará la fecha en que se asigna el caso.

1.2. El mediador ingresará los siguientes datos:

De la empresa:

- Nombre o razón social.
- R.A.E.
- R.U.T.
- Nombre del representante legal.
- Domicilio, número de teléfono, fax y e-mail.

De los representantes de los trabajadores:

- Tipo de representantes: En este campo, se deberá indicar si los trabajadores involucrados están representados por uno o más sindicatos; uno o más delegados de personal; o uno o más grupos de trabajadores. En el caso que los involucrados estén representados por una mezcla de estos tipos, se indicarán ambos. Por ej. si los trabajadores están representados por un sindicato y un



- grupo de trabajadores, se marcarán ambas alternativas.
- Nombre organización(es): Se deberá indicar el nombre completo de la o las organizaciones sindicales que estén representando a los trabajadores.
  - Nº de integrantes de las organizaciones: En el caso que sea más de un sindicato el involucrado, deberá indicarse el número total de socios de los sindicatos, diferenciándolos por sexo.
  - Nombre grupo(s) de trabajadores: En el caso que los involucrados sean uno o más grupos de trabajadores no afiliados a sindicato alguno, para identificarlos, se deberá indicar el nombre completo de al menos tres representantes por cada grupo, en el caso que fuera más de uno.
  - Nº de integrantes grupo(s) de trabajadores: Deberá indicarse el número total de trabajadores involucrados en el o los grupos que participan en la mediación, diferenciándolos por sexo.
  - Nombre del delegado de personal: Se deberá indicar el nombre completo del o los delegados de personal.
  - Nº de integrantes grupo(s) de trabajadores: Deberá indicarse el número total de trabajadores involucrados en el o los grupos que participan en la mediación y que están siendo representados por el o los delegados de personal, diferenciándolos por sexo.
  - Teléfono, fax y e-mail: Deberán ingresarse los datos correspondientes de los representantes de

los trabajadores a fin de poder localizarlos en forma expedita.

## 2. Invitación y Resultados de la Mediación:

El mediador deberá completar esta ficha con la siguiente información:

- Fecha de la invitación: En el caso de la mediación solicitada, se ingresará la fecha en que se realizó la invitación a la parte no solicitante. En los otros dos tipos de mediación, la invitación a ambas partes debe realizarse el mismo día, por lo cual esa fecha es la que se ingresa en el sistema.
- Resultados de la invitación: Se ingresará si la invitación fue rechazada o aceptada. En los casos en que la invitación sea rechazada por una o ambas partes, deberá ingresarse en forma breve las razones esgrimidas para el rechazo.
- Fecha de inicio y de término de la mediación: Se ingresará la fecha en que se produzca la primera reunión, la que deberá ser conjunta, mediante la cual se dé inicio al proceso de mediación, lo cual implica tener la aceptación de ambas partes en forma previa. En cuanto a la fecha de término, corresponderá ingresar la de la última reunión que se produzca en forma conjunta o separada, mediante la cual las partes den por finalizado el proceso.
- Nº de Reuniones: Se deberá ingresar el número total de reuniones conjuntas y separadas que se produjeron durante el proceso.
- Fecha de cada reunión, hora de inicio y término.

- Resultados: Se señalará la forma de término, de acuerdo a la siguiente clasificación: Acuerdo total, acuerdo parcial, sin acuerdo, abandono, desistimiento y retiro del mediador por parte del Servicio.

Se indicarán también, en forma genérica, las materias del conflicto.

### 3. Encuesta de satisfacción usuarios:

Al finalizar el proceso se consultará a través de una encuesta a los usuarios, su apreciación sobre los aspectos más relevantes del sistema, los cuales deberán ser registrados para su posterior análisis por el Departamento de Relaciones Laborales.

## IX. Estructura administrativa del sistema

El proceso que se define se integra en la Dirección del Trabajo, que como institución es la que fundamenta, delimita y coordina la labor mediadora, a la vez que facilita los instrumentos y la infraestructura básica para el trabajo.

El sistema de Mediación Oficiosa Laboral, depende administrativamente del Director del Trabajo, autoridad con la cual se vincula a través del Departamento de Relaciones Laborales, encontrándose adscrita a la Unidad de Procedimientos y Apoyo.

Teniendo presente lo anterior, la estructura del sistema alcanza a los diversos estamentos jerárquicos del Servicio.

### 1. Nivel Nacional

Departamento de Relaciones Laborales: a través de la Unidad de Procedimientos y Apoyo, le corresponderá:

- 1.1. Fundamentar y delimitar las políticas o líneas de acción de trabajo.

- 1.2. Crear los mecanismos que permitan la revisión y la adecuación de los procedimientos, a través de reuniones técnicas de apoyo.
- 1.3. Prestar apoyo permanente a las Direcciones Regionales, en la aplicación del sistema de Mediación.
- 1.4. Definir el perfil del mediador para la provisión de los cargos que correspondan y efectuar la convocatoria a concurso, en conjunto con el Depto. de Recursos Humanos.
- 1.5. Definir la dotación y distribución de mediadores.
- 1.6. Planificar, diseñar y ejecutar las acciones de capacitación necesarias para la adecuada preparación y desempeño de los funcionarios que integran el Cuerpo de Mediadores, con el apoyo del Depto. de Recursos Humanos.
- 1.7. Cualquiera otra que se estime procedente establecer para el debido funcionamiento del sistema.

### 2. Nivel Regional

Corresponderá a las Direcciones Regionales, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales, o a quien cumpla dicha función, velar por la correcta administración del Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales, debiendo para tal efecto, realizar las siguientes funciones:

- 2.1. Conocer y resolver los casos en que sea procedente la mediación de oficio reactiva, en aplicación de los criterios definidos al respecto.
- 2.2. Prestar apoyo permanente al mediador, específicamente en los siguientes aspectos:

- Recursos humanos: consistentes en facilitar, prioritariamente, los funcionarios, que requieran los mediadores en sus actuaciones, sean de su dependencia directa o de las Inspecciones de su Región.
  - Apoyo técnico y legal: a través de las distintas unidades regionales, los que deberán evacuar, en forma preferente, los trámites o consultas que les requieran los mediadores.
  - Coordinación: tanto con las autoridades del Servicio como con otras autoridades de la Región, ya sean del Gobierno Regional o Local, Judicial o Municipal, que pudieren tener injerencia en el proceso de mediación, a objeto de facilitar reuniones y/o acelerar trámites o consultas derivadas del proceso de mediación, como asimismo solicitar de las personas jurídicas o naturales que corresponda la documentación que pudieren necesitar los mediadores en los procesos de que estén conociendo.
  - Integralidad: en cuanto a lograr que las distintas instancias del Servicio actúen coordinadamente.
  - Convocatoria: a empleadores, trabajadores, directores sindicales o cualquier persona en relación con los procedimientos de mediación que se lleven a efecto en su jurisdicción.
- 2.3. Asignar los casos de mediación a los funcionarios del servicio, distribuyendo la labor de acuerdo al número de mediadores con que se cuente en la Región.
- 2.4. Mantener al día la base de datos del sistema de mediación del SIRELA.
- 2.5. Facilitar los medios físicos, informáticos y materiales necesarios para desarrollar la labor.
- 2.6. Cualquiera otra que se estime procedente establecer para el debido funcionamiento del sistema.
- ### 3. Nivel Operativo
- #### 3.1. Unidad de Relaciones Laborales
- A esta instancia le corresponderá:
- 3.1.1. Concertar la entrevista, con cada una de las partes, para que el mediador formule la invitación al proceso, con la excepción de lo relativo a la situación especial del Art. 374 bis del Código del Trabajo.
- 3.1.2. Dar a conocer a los usuarios la existencia de la Mediación como sistema alternativo de solución de conflictos laborales colectivos.
- 3.1.3. Ofrecer el sistema alternativo a los usuarios.
- 3.1.4. Los encargados, ante eventuales consultas relativas a procesos de mediación en curso, deberán orientar a los recurrentes para que éstas las efectúen al mediador durante su actuación, abteniéndose de emitir opiniones al respecto.
- #### 3.2. Mediador
- La ejecución del procedimiento Mediación, se efectuará por funcionarios del Servicio, que cumplan con el perfil definido para estos efectos, debidamente preparados por el Departamento de Relaciones Laborales, con el apoyo técnico del Departamento de Recursos Humanos.

Dichos funcionarios serán destinados a integrar las Coordinaciones de Relaciones Laborales o la Coordinación que efectúe su labor, debiendo dedicarse al proceso de Mediación mientras éste se encuentre vigente. En los períodos en que aquel no exista, efectuarán labores propias del área de relaciones laborales, tales como, difusión laboral y promoción del sistema de Mediación, las que les serán asignadas por el respectivo Encargado de la Coordinación Regional de Relaciones Laborales, o por quien lo reemplaza en su ausencia.

El desarrollo de la tarea de Mediación y las anexas a ésta, tendrá como apoyo en cuanto a su orientación, procedimiento y técnicas a utilizar, el Manual del Mediador.

#### X. Evaluación

Debido a que este mecanismo constituye una nueva área de trabajo, en una primera instancia, la tarea prioritaria será el posicionamiento del sistema en el ámbito de las relaciones laborales y el uso efectivo del mismo, su aporte a la prevención de los resultados negativos de los conflictos, y a la vinculación armónica de los actores laborales.

A la par, se trabajará desde el nivel nacional conjuntamente con los mediadores, en la elaboración de un modelo de evaluación para desarrollar indicadores que permitan medir cobertura, grados de satisfacción de los usuarios, efectividad del modelo y gradualmente efectuar los ajustes para perfeccionarlo.

Junto con los indicadores que se confeccionen, se consultará periódicamente a los usuarios sobre los aspectos más relevantes del sistema, mediante una encuesta que permitirá sus comentarios y sugerencias.

#### XI. Reuniones técnicas de apoyo

Atendido el hecho que la Mediación en conflictos colectivos laborales implica una gran exigencia y presión a quienes ejercen la función de mediadores, se hace necesario generar una instancia que permita el autocuidado de estos, al igual que el intercambio de experiencias y dificultades en el trabajo desarrollado con el objeto de ir perfeccionando las técnicas de mediación, y fomentando la búsqueda en común de soluciones a las dificultades que surjan de la aplicación del sistema.

Estas reuniones tendrán como objetivos los siguientes:

1. Análisis y estudio de casos tratados, incluyendo la revisión de las técnicas aplicadas.
2. Apoyo y afianzamiento psicológico del equipo de mediadores.
3. Capacitación y adiestramiento conforme a las necesidades detectadas.

Procedimiento de ejecución:

1. Será responsabilidad del Depto. de Relaciones Laborales, a través de la Unidad de Procedimientos y Apoyo, programar y ejecutar anualmente las reuniones técnicas de apoyo, sin perjuicio de las acciones que se realicen en el ámbito regional.
2. Será obligatorio para todos los mediadores asistir a dichas reuniones.
3. La periodicidad de las reuniones será, a lo menos, inicialmente, de dos por semestre, y la duración de estas no podrá ser inferior a un día efectivo de trabajo.

#### XII. Situación especial del Art. 374 bis del Código del Trabajo

1. La actuación de buenos oficios normada en el artículo 374 bis del Código del

Trabajo será realizada en cada región por los mediadores existentes en ella. En el evento que no exista disponibilidad de mediador, por carga de trabajo, licencias médicas, vacaciones u otro motivo similar, la labor será asumida por el Encargado Regional de la Coordinación de Relaciones Laborales, que haya efectuado el curso de mediadores.

Ante la imposibilidad de responder a los usuarios con funcionarios especialmente preparados para realizar la actuación, el Director Regional designará al funcionario que estime más idóneo para el desarrollo de la labor, comunicando el hecho al Departamento de Relaciones Laborales. En el caso de la Región Metropolitana, el Director solicitará al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, la designación de un funcionario de su dependencia que haya participado en la capacitación para mediadores.

2. Esta modalidad de actuación se inicia con la solicitud escrita de cualquiera de las partes involucradas en la negociación colectiva reglada efectuada dentro del plazo de 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, realizada ante el Jefe de Inspección de la jurisdicción donde está radicado el proceso. Dicha solicitud deberá consignar la fecha y hora de presentación, la identificación y la firma del o los solicitantes.
3. El Jefe de Oficina a quien se le hayan solicitado los buenos oficios, deberá pedir al Director Regional la designación del mediador, por vía rápida, (teléfono, fax, correo electrónico), debiendo posteriormente formalizar su solicitud mediante oficio ordinario. Deberá igualmente coordinar con el Director Regional, fecha y hora de la primera actuación.

Efectuada la coordinación ya señalada, el Jefe de Oficina citará a las partes, tomando los resguardos necesarios para que dicho trámite se efectúe a la brevedad,

a objeto de no transgredir y aprovechar de la mejor forma el plazo que la ley otorga para ejecutar la actuación.

Para estos efectos, la citación deberá ser firmada por el Jefe de Oficina o quien lo subroge, y su notificación será practicada por un fiscalizador o un funcionario investido como ministro de fe.

Con el propósito de dar debido cumplimiento a la norma legal de que se trata, los jefes de oficina deberán prever las posibles solicitudes que puedan ocurrir en días u horarios no laborales, solicitando con anticipación al Director Regional, el nombre del mediador, la fecha y hora de la primera citación, debiendo confirmar con posterioridad su utilización.

4. El Director Regional, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales o de quién cumpla dicha función, asignará el caso a uno o dos mediadores y efectuará la apertura del expediente en el SIRELA, en los campos correspondientes.

El Jefe de la Inspección donde se encuentre radicado el proceso de negociación deberá hacerle entrega a él o los mediadores del expediente de negociación colectiva respectivo, a objeto de que cuente con la información necesaria para iniciar su gestión.

5. Al inicio de la primera sesión se informará a las partes la duración de la actuación, la que de acuerdo a lo establecido en el artículo 374 bis del Código del Trabajo, es de cinco días hábiles. Asimismo, informará que dicho período puede ser ampliado por acuerdo de las partes, por un lapso de hasta cinco días, lo que deberá constar por escrito.

Transcurrido el plazo de actuación del mediador, con o sin prórroga, y sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, el o los mediadores darán por terminada su labor e informarán que la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil

siguiente, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo y lo estipulado en el inciso primero del artículo 374 del mismo cuerpo legal

6. De cada una de las sesiones efectuadas el o los mediadores deberán levantar acta firmada por los comparecientes incluyendo el funcionario actuante, dejándose especial constancia de la individualización de los asistentes, los avances y acuerdos producidos y de las citaciones para las sesiones siguientes.
7. El mediador durante su actuación, considerando el tiempo disponible para efectuarla, adecuará las etapas del Sistema de Solución Alternativa de Conflictos (S.A.C.).
8. Los Directores Regionales deberán tomar las medidas correspondientes a objeto de facilitar a los mediadores el uso y acceso a lugares de reunión adecuados, cuidando también, que éstos posean una implementación acorde a la labor a desarrollar.

## XII. Puesta en marcha del sistema

Teniendo presente, la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, a partir del día 1° de diciembre de 2001 que modifica, complementa y agrega nuevas disposiciones al Código del Trabajo, y lo dispuesto en el artículo 374 bis, de este mismo cuerpo legal, se establece que:

- 1° La actuación de buenos oficios contemplada en el Art. 374 bis, del Código del Trabajo, se complementará a través de instrucciones que se impartirán mediante circular, la que formará parte de la presente orden de servicio.
- 2° Las otras formas de actuación previstas en el presente documento, se iniciarán el 1° de marzo del año 2002.

Los Directores Regionales y Jefes de Oficina, deberán velar por la oportuna difusión de la presente orden de servicio entre su personal, especialmente respecto de todos los encargados de unidad de su dependencia.

## 3.- Resolución

**161 (exenta), 29.01.02.**

**Depto. RR.LL.**

**Créanse los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.**

### Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 1°, 7° y 19 de la Constitución Política de la República; los artículos 2°, 3°, 5°, 25, y 28 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; y en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;

### Considerando:

1. Que, la modernización de la gestión pública y la profundización de la democra-

cia requieren de la implementación de mecanismos de participación de los usuarios en el diseño y evaluación de las políticas del Estado, que fortalezcan su transparencia y eficacia en pos del bien común, en los distintos niveles nacionales, regionales y locales.

2. Que, por su parte, la normativa laboral internacional, particularmente, el Convenio N° 150 de la OIT, dispone que la Administración del Trabajo, y en especial, la Dirección del Trabajo, ha de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

3. Que, el desarrollo de una ciudadanía consciente, activa y comprometida supone la existencia de espacios de expresión y de canales de relaciones institucionalizadas con el Estado, que permitan a los usuarios expresar de modo colaborativo su opinión crítica y aportar al quehacer de las entidades públicas.
4. Que, la dinámica de los cambios que se desarrollan en el aparato productivo y en las relaciones laborales exige a esta Dirección, el establecimiento de instancias de comunicación institucionalizadas con los actores laborales y productivos, que permitan hacer más eficiente y eficaz su rol de garante de la institucionalidad laboral mediante el mejoramiento continuo de sus productos y servicios.
5. Que, es fundamental que dichos mecanismos sean estructurados de manera flexible, de forma tal, que tengan en consideración las particularidades regionales de la actividad económica y laboral y las características de los actores sociales, profundizando con ello el proceso de descentralización institucional.

#### **Resuelvo:**

**I.- Créanse los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo, los cuales han de tener el siguiente objetivo, funciones, composición y funcionamiento que se mencionan en los párrafos siguientes.**

#### **1. De su Objetivo:**

Establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter regional, de diálogo con los actores sociales con el fin de fortalecer el quehacer institucional; aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, de las políticas del servicio frente a éstos y de diagnóstico de la realidad laboral; mejorar la calidad de servicio y satisfacción a usuarios; y fomentar el establecimiento de relaciones laborales modernas en la región.

#### **2. De sus funciones:**

- 2.1. Dar a conocer a los usuarios las políticas, planes, programas y actividades generales de la Dirección para recoger las sugerencias e ideas que permitan su permanente perfeccionamiento.
- 2.2. Recoger opinión en la determinación de los programas nacionales y locales de asistencia técnica a usuarios, en especial, a aquellos destinados a la micro y pequeña empresa y dirigencia sindical.
- 2.3. Recoger opinión para el mejoramiento continuo de las políticas inspectivas y sus procedimientos, a través de propuestas de focalización, y modernización, teniendo presente las realidades y particularidades regionales.
- 2.4. Recabar propuestas y opiniones acerca de la normativa legal, reglamentaria y doctrinaria administrativa en materia laboral y de seguridad e higiene que requieran de eventuales modificaciones o complementaciones.
- 2.5. Colaborar en la implementación y desarrollo de diagnósticos y estudios de la realidad laboral regional, en especial en alianzas con los centros de investigación y educación superior.
- 2.6. Realizar todas aquellas acciones conducentes a fortalecer el diálogo social y el mejoramiento de las relaciones laborales.
- 2.7. Ejecutar todas las gestiones tendientes al logro del objetivo y funciones antes reseñados.

#### **3. De su composición:**

Los Consejos Regionales de Usuarios estarán integrados por cuatro representantes de los trabajadores, cuatro repre-

sentantes de los empleadores y por representantes de la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

El Director Regional del Trabajo, mediante invitación, convocará a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de las áreas de la actividad productiva y de mayor relevancia económica y social de la región.

En el caso del actor empleador se deberá tener en especial consideración la distinción entre micro, pequeña, mediana y gran empresa.

Las organizaciones más representativas designarán una persona con carácter de titular y otro con carácter de suplente.

3.1. Se entiende para estos efectos por organizaciones más representativas de los trabajadores aquellas que:

- a. Integren el mayor número de afiliados a nivel regional. Dos representantes.
- b. Representen a trabajadores de la actividad económica más relevante de la región. Un representante.
- c. La Central Unitaria de Trabajadores de la provincia cabecera de región. Un representante.

3.2. Se entiende para estos efectos por organizaciones más representativas de los empleadores aquellas que:

- a. Representen a empleadores de la actividad económica con mayor contratación de mano de obra en la región. Un representante.
- b. Representen a empleadores que desarrollan la actividad económica con mayor incidencia en el PIB regional. Un representante.

- c. Representen a los empleadores MYPE de la región. Dos representantes.

En las Regiones Metropolitana, Segunda, Quinta y Octava los representantes de cada uno de los actores serán ocho.

- Eventualmente, y cuando las necesidades así lo ameriten, el Consejo Regional de Usuarios podrá invitar a participar, previo acuerdo, al Sector Académico o de la Investigación a dicha instancia.
- La Representación de la Dirección del Trabajo estará compuesta por la totalidad del equipo regional, es decir, Director Regional y Encargados de las Coordinaciones operativas y de gestión. En el evento que en la región, en conformidad a lo señalado en la letra D) siguiente, el número de Consejos Regionales de Usuarios sea superior a uno, se incorporarán a éste los Inspectores del Trabajo respectivos.

#### 4. Del número de Consejos Regionales de Usuarios

De acuerdo a la realidad, características y necesidades de la región podrá crearse más de un Consejo Regional de Usuarios, ya sea a petición de los usuarios o de oficio por el Director Regional del Trabajo.

#### 5. Del funcionamiento

5.1. De las reuniones:

- a. *Ordinarias:*

Dicho Consejo funcionara de manera ordinaria con una periodicidad, a lo menos, de carácter mensual, debiendo levantarse de acta de las materias tratadas en cada oportunidad.



b. *Extraordinarias.*

De manera extraordinaria se realizarán reuniones de dicho Consejo cuando mediante acuerdo, al cual deberán concurrir a lo menos el Director Regional, un representante de los trabajadores y uno de los empleadores, se cite para dicho efecto y sólo con el objeto mencionado en la citación

5.2. *Del lugar:*

Las reuniones del Consejo se desarrollarán en la Dirección Regional del Trabajo respectiva, salvo acuerdo de éste de sesionar en otro lugar.

5.3. *De los gastos de funcionamiento.*

Los gastos ordinarios en que haya de incurrirse en el funcionamiento del Consejo serán de cargo de la Dirección Regional la cual deberá solicitarlos en el presupuesto anual de la Región, y efectuar la correspondiente remisión de los fondos en el programa de caja del mes respectivo.

**II.- Radicase para los efectos del buen funcionamiento de los Consejos Regionales de Usuarios, en las instancias que se indican, las siguientes responsabilidades.**

**1. Nivel Nacional**

1.1. *Departamento de Relaciones Laborales.*

- a. Será el responsable de establecer e instruir los criterios generales de actuación de los diversos Consejos Regionales.
- b. Efectuar el seguimiento y apoyo de los Consejos Regionales de acuerdo a las necesidades que éstos demanden.
- c. Evaluar semestralmente el desarrollo de ellos y establecerá las medidas de perfeccionamiento

pertinentes e informará al Comité Directivo el grado de desarrollo de los Consejos Regionales de Usuarios y a los Departamentos de aquellas situaciones, acuerdos y propuestas generadas en los Consejos Regionales que incidan en los servicios que ellos prestan.

- d. Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente los Consejos Regionales.

1.2. *Secretaría Ejecutiva Nacional*

Dicha Secretaría ejecutiva será ejercida por el Departamento de Relaciones Laborales a través de la Unidad de Asistencia Técnica, siendo su titular el Jefe de dicha Unidad y en carácter de suplente, quien designe el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales.

Las funciones de esta Secretaría serán:

- a. Recepcionar y consolidar los informes de carácter cuatrimestral acerca del desarrollo de los Consejos.
- b. Presentar informes semestrales en cada año del grado de desarrollo de los Consejos Regional al Comité de Gestión del Dpto. de Relaciones Laborales.
- c. Establecer las coordinaciones y vinculaciones necesarias con los demás instancias institucionales encargadas del mejoramiento de la atención a los usuarios y calidad de servicio.

**2. Nivel Regional**

2.1. *Director Regional del Trabajo*

- a. Será el responsable de desarrollar los criterios generales de actuación señalados por el Dpto. de Relaciones Laborales acorde con la realidad regional.

- b. Será el responsable de la convocatoria, instalación, desarrollo y evaluación del Consejo Regional de Usuarios en su región y establecer las medidas de perfeccionamiento pertinentes, a través de la Secretaría Ejecutiva Regional.
- c. Convocar a reuniones ordinarias del Consejo Regional de Usuarios de acuerdo a la agenda definida.
- d. Velar por el levantamiento en acta de los aportes y acuerdos establecidos en el Consejo Regional de Usuarios.
- e. Supervigilar el cumplimiento del programa anual.
- f. Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente los Consejos Regionales de Usuarios.

2.2. *Secretaría Ejecutiva Regional:*

Estará a cargo del Coordinador de Relaciones Laborales de la región y sus funciones serán:

- a. Levantar acta de las sesiones del Consejo.
- b. Evacuar los informes cuatrimestrales.
- c. Elaborar aquellos informes que permitan conocer de mejor manera el grado de desarrollo del Consejo Regional de Usuarios.
- d. Difundir los acuerdos y actividades del Consejo Regional de Usuarios, tanto interna, como externamente.

**III.- Radíquese en el Director Regional del Trabajo respectivo la responsabilidad de constituir a más tardar al 30 de abril de 2002 los respectivos Consejos Regionales de Usuarios.**

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes

**FIS/809, 09.01.**

**Incompatibilidad entre pensión garantizada por Estado y pensiones de gracia concedidas con arreglo a la Ley N° 18.056.**

Con ocasión de la solicitud formulada ante este organismo por un afiliado, a objeto de determinar la procedencia de percibir simultáneamente una pensión de gracia, concedida con arreglo a las normas contenidas en la Ley N° 18.056 y una pensión otorgada de acuerdo a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980 y financiada con cargo a la garantía estatal, esta Superintendencia solicitó del Ministerio del Interior, un pronunciamiento acerca de la naturaleza de los beneficios que de conformidad al primer cuerpo legal citado concede S.E. el Presidente de la República, como asimismo, acerca de la compatibilidad de pago de pensiones solventadas con recursos del Fisco.

Dando respuesta al requerimiento, el citado Ministerio del Interior ha manifestado que respecto de todas las pensiones de gracia concedidas por el Presidente de la República, debe aplicarse sin excepción la norma contenida en el artículo 80 del D.L. N° 3.500, de 1980.

En mérito de lo expuesto, las Administradoras, para los efectos de determinar la procedencia de otorgar o mantener pensiones financiadas con cargo a la garantía estatatal de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 73 y siguientes del D.L. N° 3.500, deberá tener presente que si entre los otros ingresos de que goza el afiliado o beneficiario, se cuenta una pensión de gracia concedida en virtud de las atribuciones que la Ley N° 18.056 otorga a S.E. el Presidente de la República, habrá de computarse el monto que ésta representa para verificar el cumplimiento de la exigencia contenida en el artículo 80 del aludido decreto ley, respecto de su condición económica.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de los pronunciamientos evacuados por esta Superintendencia respecto de las pensiones de reparación otorgadas a las víctimas de violaciones a los Derechos Humanos o de violencia política, reguladas en la Ley N° 19.123.

**FIS/837, 09.01.****Improcedencia de aceptar el reconocimiento de años de servicios o períodos trabajados en virtud de documentación que indica.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de admitir el reconocimiento de servicios o períodos trabajados sobre la base de declaraciones juradas prestadas ante la Inspección del Trabajo o de informaciones para perpetua memoria, con el objeto de contemplar por esta vía, la exigencia de tiempo mínimo cotizado para acceder al beneficio de garantía estatal.

Se señala al efecto que una A.F.P., que solicitó el beneficio para una pensionada por vejez, ha adjuntado entre los antecedentes de respaldo, la Declaración Jurada, extendida ante el Inspector Provincial del Trabajo de Talca, en la que la pensionada declara haber prestado servicios al empleador que indica, por el período comprendido entre diciembre de 1942 y junio de 1963, con lo que completa el requisito de reunir 20 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

En tanto, otra A.F.P. solicitó el beneficio de garantía estatal para un pensionado por vejez, quien tiene acreditado un año y 10 meses de cotizaciones en el nuevo sistema de pensiones; 10 años y 5 meses en el antiguo y pretende reconocer con una información para perpetua memoria, los 8 años y seis meses que le faltan para completar la exigencia que haga procedente esta prestación.

Finalmente, se hace presente que la Circular Conjunta N° 661, en su capítulo 1, señala que se considerarán como cotizados, aquellos períodos por los cuales el afiliado adquirió el derecho a pago de cotizaciones, aun cuando el empleador no las hubiere enterado efectivamente y tampoco las hubiera declarado, lo que deberá respaldarse con un informe de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar que no resulta legalmente procedente otorgar mérito probatorio a la documentación por la cual se consulta, toda vez que de acuerdo a la normativa que rige los regímenes que conforman el antiguo sistema de pensiones y a la reiterada jurisprudencia emanada de la Superintendencia de Seguridad Social sobre esta materia, dichos antecedentes no resultan aptos para los efectos de reconocer servicios o tiempo trabajado.

En efecto, es necesario considerar en primer término que de acuerdo a la naturaleza de los servicios que declara haber prestado la pensionada y al tiempo que ellos abarcan, es posible presumir que habrían determinado su afectación al régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y habrían dado origen a las primeras cotizaciones enteradas en dicha Institución, razón por la cual y de conformidad al artículo 6° bis de la Ley N° 10.475, dichos servicios habrían de ser acreditados mediante prueba instrumental o con un principio de prueba por escrito de fecha cierta y contemporánea a ellos. Esa fecha sólo adquiere certeza desde el día en que se hubiere copiado en un registro público; que conste haberse presentado en juicio o haya sido autorizado el documento, por un funcionario competente o hubiera sido protocolizado.

En tanto, la información para perpetua memoria rendida por testigos a favor del pensionado, si bien no permite establecer la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador ni el régimen previsional al cual debió estar afecto por ello, conforme a la citada jurisprudencia, tampoco puede servirle para los efectos que persigue, desde el momento que ella sólo tiene el valor de base

de una presunción judicial y no puede ser considerada como medio de prueba suficiente para acreditar la efectividad y calidad de los servicios, por la falta de coetaneidad con los hechos que pretende probar y por consistir en meras declaraciones de testigos prestadas en una gestión voluntaria carente de contradicción.

Se concluye entonces, que el reconocimiento de servicios prestados por los afilia-

dos durante el tiempo que se mantuvieron afectos al antiguo sistema previsional y respecto del cual no hay respaldo de cotizaciones, sólo puede efectuarse de la forma establecida en nuestra Circular N° 661, esto es, con el respectivo informe de fiscalización emanado de la Dirección del Trabajo o, con la resolución que emita el I.N.P. en la que, de acuerdo a la normativa que resulte aplicable, reconozca la calidad y efectividad de los servicios invocados por el solicitante.

### **FIS/847, 10.01.**

#### **Tratamiento tributario de los pagos efectuados a entidades de previsión extranjera, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.156.**

Se ha consultado acerca del tratamiento tributario que debe darse a los depósitos que un trabajador ha convenido con su empleador y que son enterados en la institución de previsión extranjera a la que se encuentra afiliado en conformidad a la Ley N° 18.156, a objeto de determinar si deben ser considerados renta para los efectos de la Ley de Impuesto a la Renta.

Al respecto, es preciso considerar en primer término que el artículo 1° de la citada Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, dispone, que las empresas que celebren contratos con personas técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, de cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La referida exención no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744 y, por tanto, el empleador está obligado a enterar a su respecto, la cotización básica y la adicional diferenciada que establece este cuerpo legal para la cobertura de esos siniestros.

Por su parte, el artículo 2° de la Ley N° 18.156 dispone que los pagos derivados del cumplimiento del requisito que señala el artículo 1° letra a) que realice en el extranjero el personal a que se refiere esta ley o las empresas que los contraten, no será considerado renta para ningún efecto en Chile, hasta un monto igual al que establece el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, tope que por aplicación de esta última norma alcanza a 60 U.F. del último día del mes anterior al pago.

Pues bien, el Servicio de Impuestos Internos, mediante su Circular N° 54, de fecha 17.12.82, fijó los alcances tributarios referentes a las cotizaciones previsionales de los

técnicos extranjeros y de las empresas que los contraten, concluyendo en el punto 3 del Capítulo II de dicha circular, que al disponer el citado artículo 2° de la Ley N° 18.156 que las sumas destinadas a financiar las prestaciones que les otorga el régimen de seguridad social al que opten por mantenerse afectados, no serán consideradas rentas para ningún efecto en Chile hasta el monto antes indicado, tales cantidades no estarán afectas en ningún caso, a las disposiciones contenidas en la Ley de la Renta.

Agrega que de acuerdo a lo expresado, los desembolsos que corresponden a los conceptos que se señalan, tienen el siguiente tratamiento tributario:

- a) Los pagos que el personal técnico efectúe al exterior por concepto de imposiciones previsionales, hasta el monto ya señalado, no constituyen renta para los efectos tributarios y por ende, tales sumas no deben considerarse como base imponible de las remuneraciones que correspondan a dicho personal.
- b) De igual modo, aquellas cantidades que las empresas deben enterar como aporte previsional de su cargo, no constituyen renta y, por consiguiente, dichas sumas para los fines tributarios, no deben estimarse como una mayor remuneración del trabajador por la prestación de sus servicios personales. Precisa además que el límite de las cotizaciones previsionales, tributariamente, comprenden en conjunto a aquellas de cargo de la empresa como las que corresponden al trabajador.

En consecuencia, concluye, las cantidades que sobrepasen el tope antes señalado, como también aquellas sumas que no correspondan a los conceptos ya referidos, no se

benefician con la exención tributaria aludida, constituyendo por lo tanto, renta para los efectos tributarios.

Precisado lo anterior, es menester considerar ahora que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, el trabajador puede depositar en su cuenta de capitalización individual las sumas que hubiere convenido con su empleador con el único objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión. Esta sumas, que son de cargo del empleador, en tanto se depositen en la cuenta aludida, no constituyen remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para fines tributarios y les es aplicable las normas de cobranza de cotizaciones establecidas en el artículo 19 de dicho decreto ley Conforme lo ha resuelto esta Superintendencia, dichas sumas no revisten el carácter de cotizaciones previsionales.

De la disposición antes citada se concluye que sólo en el supuesto que las sumas pactadas como depósito convenido se enteren en la cuenta de capitalización individual que el trabajador mantiene en una Administradora de Fondos de Pensiones, pueden gozar del tratamiento tributario excepcional y no serán consideradas remuneraciones para ningún efecto legal.

En consecuencia, en el caso del recurrente las sumas por las cuales consulta y que ha acordado enterar con su empleador en la institución de previsión extranjera a la que se encuentra afecto, denominándolas "depósitos convenidos", no revisten el carácter de pagos por concepto de cotizaciones como prevé el artículo 2° de la Ley N° 18.156 y por lo mismo acorde lo instruido por el SII, deben considerarse como renta para todos los efectos tributarios.

## 2.- Circular

**1.198 (extracto), 31.01.02.**

**Establece Normas para el Ahorro Previsional Voluntario, en conformidad a las modificaciones introducidas al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por la Ley N° 19.768.**

**N. del E.:** Estas instrucciones complementan la Circular Conjunta N° 1.194, de 24.01.02. El texto completo de este instruc-

tivo y cinco anexos de 306 páginas, se puede consultar en la página web de la Superintendencia (<http://www.safp.cl/>).

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**4.273, 26.11.01.**

**Requisitos para su deducción como gasto de pagos voluntarios de diferencias de remuneraciones efectuados por los empleadores por períodos no trabajados en caso de licencias médicas, en la parte no cubierta por subsidios previsionales.**

**Fuentes:** Artículos 2° N° 1, 21, 30, 31 inciso 1°, 31 N° 6, 33 N° 1, 42 N° 1, 43 N° 1 y 45 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita aclarar la situación tributaria de ciertos pagos de remuneraciones efectuados por las empresas a sus trabajadores en períodos no trabajados, en cuanto a si tales sumas tributariamente son aceptadas como gastos necesarios para producir la renta, bajo las condiciones que describe.
  - a) Trabajadores con licencia médica.
  - b) Empleador paga a sus trabajadores en forma voluntaria diferencia de sueldos que no son cubiertos por los subsidios previsionales.
  - c) No consta en contratos colectivos o individuales, ni es por ley;
  - d) Beneficios pagados a todos los trabajadores en forma voluntaria por su empleador.

Agrega, que en el caso señalado en la letra b) precedente, esto es, la parte parcial de las remuneraciones pagadas en forma voluntaria a todos los trabajadores por el empleador no cubiertas por las ISAPRES, de conformidad a lo esta-

blecido por el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, constituyen rentas afectas al impuesto único de Segunda Categoría, establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicho texto legal. A su vez, el citado gravamen, y de acuerdo a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 45 de la citada ley, se aplica en relación con una escala de tasas progresivas, fijándose para tales fines una tabla de impuesto, según sea el período habitual de pago de las rentas al trabajador, conforme a las estipulaciones del respectivo contrato, esto es, mensual, quincenal, semanal o diario.

Expresa a continuación, que de los antecedentes antes expuestos, se podrá apreciar que la empresa efectúa por el concepto antes indicado, desembolsos que son pagados a sus trabajadores por períodos no trabajados, es decir, no existiendo una contraprestación de servicios personales.

Ahora bien, agrega, que el inciso primero del número 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, parte señalando que se aceptarán como gastos necesarios para producir la renta, todos aquellos sueldos, salarios y otras remuneraciones, pagadas o adeudadas por la prestación de servicios personales.



Por otra parte, señala, que este Servicio a través de varios pronunciamientos ha expresado que los beneficios que una empresa otorga a sus trabajadores en virtud de un contrato de trabajo, deben considerarse como gastos necesarios para producir la renta, por tener éstos el carácter de obligatorios para la empresa que los paga, y por tanto, no deben formar parte de la base imponible del Impuesto de Primera Categoría, lo anterior, siempre y cuando se dé cumplimiento a los demás requisitos exigidos por el artículo 31 de la Ley del ramo.

Pero en cambio, aquellos beneficios pagados a los trabajadores de una empresa en forma voluntaria por su empleador, tendrán la calidad de gastos necesarios para producir la renta, sólo cuando lleven implícito el principio de universalidad, esto es, que tales beneficios sean pagados por la empresa a todos sus trabajadores bajo normas de carácter general y uniforme.

Por otro lado, expresa, que si tales beneficios no reúnen las condiciones indicadas, constituyen un gasto rechazado para la empresa que los paga, sin perjuicio de la aplicación de los impuestos que procedan respecto del beneficiario de dichas rentas. Las referidas sumas, en su carácter de gastos rechazados, deben formar parte de la base imponible del Impuesto de Primera Categoría de la respectiva empresa, y considerarse además, para los efectos de la tributación establecida por el artículo 21 de la Ley del ramo.

En cuanto a lo anteriormente expuesto se solicita aclarar lo siguiente:

Las citadas remuneraciones voluntarias pagadas por las empresas por períodos no trabajados, específicamente por motivos de licencias médicas:

- a) ¿Tendrían el carácter de gasto rechazado por corresponder a remuneraciones efectuadas por las em-

presas a sus trabajadores en períodos no trabajados?, independiente del principio de la universalidad.

- b) O bien, las citadas remuneraciones pagadas a todos los trabajadores en forma voluntaria por su empleador, ¿tendrían la calidad de gastos necesarios para producir renta, por llevar el principio de universalidad, esto es, que tales beneficios sean pagados por la empresa a todos sus trabajadores bajo normas de carácter general y uniforme?

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el inciso primero del artículo 31 de la Ley de la Renta, dispone que la renta líquida se determinará deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla que no hayan sido rebajados en virtud del artículo 30, pagados o adeudados, durante el ejercicio comercial correspondiente, siempre que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio.

De lo dispuesto por la citada norma legal, para que un gasto pueda ser calificado de necesario para producir renta y, por consiguiente, susceptible de ser rebajado en la determinación de la renta líquida imponible de primera categoría, debe reunir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se relacione directamente con el giro o actividad que se desarrolla;
- b) Que se trate de gastos necesarios para producir la renta, entendiéndose por tales aquellos desembolsos de carácter inevitables u obligatorios. Por consiguiente, debe considerarse no sólo la naturaleza del gasto, sino que además su monto, es decir, hasta que la cantidad el gasto ha sido necesario para producir la renta del ejercicio anual, cuya renta líquida imponible se está determinando;

- c) Que no se encuentren ya rebajados como parte integrante del costo directo de los bienes y servicios requeridos para la obtención de la renta;
- d) Que el contribuyente haya incurrido efectivamente en el gasto, sea que éste se encuentre pagado o adeudado al término del ejercicio. De este modo, para el debido cumplimiento de este requisito, es menester que el gasto tenga su origen en una adquisición o prestación real y efectiva y no en una mera apreciación del contribuyente; y
- e) Por último, que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el servicio de Impuestos Internos, es decir, el contribuyente debe probar la naturaleza, necesidad, efectividad y monto de los gastos con los medios probatorios de que disponga, pudiendo el Servicio impugnarlos, si por razones fundadas no se estimaren fehacientes

Por su parte, el inciso primero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, preceptúa que se aceptan como gasto los sueldos, salarios y otras remuneraciones pagados o adeudados por la prestación de servicios personales, incluso las gratificaciones legales y contractuales, y asimismo, toda cantidad por concepto de gastos de representación. Las participaciones y gratificaciones voluntarias que se otorguen a empleados y obreros se aceptarán como gastos cuando se paguen o abonen en cuenta y siempre que ellas sean repartidas a cada empleado y obrero en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los em-

pleados o a todos los obreros de la empresa.

Ahora bien, este Servicio ha establecido en sus instrucciones y dictámenes emitidos sobre la materia, y basado en lo dispuesto en la norma legal indicada en el párrafo precedente, que tratándose de remuneraciones pagadas voluntariamente éstas se aceptarán como un gasto necesario para producir la renta cuando tales cantidades lleven implícito el concepto de la universalidad, entendiéndose por éste cuando dichas sumas se otorguen conforme a pautas o normas de carácter general aplicables en forma uniforme que beneficien a todos los trabajadores de la empresa, como por ejemplo, considerando la antigüedad o años de servicio prestados a la empresa, el número de cargas de familia que tenga el trabajador, la remuneración o cargo o función que desempeñe el trabajador en la compañía o cualquier otros parámetros de medición que permite otorgar el beneficio en forma general a todos los trabajadores de la empresa.

3. Ahora bien, en el caso específico de la consulta formulada este Servicio entiende que no obstante tales diferencias de remuneraciones cancelarse en forma voluntaria por períodos no trabajados a la empresa, dichos pagos nacen de la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador, en virtud del contrato de trabajo celebrado entre las partes, sin que sea procedente concluir que las referidas sumas se cancelan sin que exista una contraprestación por parte del trabajador a la empresa empleadora.
4. Aclarado lo anterior, a continuación se precisa el tratamiento tributario que las mencionadas diferencias de remuneraciones voluntarias deben tener frente a los trabajadores beneficiarios de ellas y de la

empresa pagadora de las mismas, todo ello de acuerdo con lo que establecen las normas de la Ley de la Renta.

- a) Respecto de los trabajadores las referidas diferencias de remuneraciones, de acuerdo al concepto de renta que define la Ley del ramo para los efectos tributarios en el N° 1 de su artículo 2°, constituyen un beneficio o incremento de patrimonio y atendiendo la calidad del beneficiario de ellas se clasifican como rentas del artículo 42 N° 1 de la ley mencionada, y en virtud de tal tipificación se afectan con el impuesto único de Segunda Categoría establecido en el artículo 43 N° 1 de la ley precitada, tributo que debe aplicarse conforme a las normas del inciso primero del artículo 45 de la citada ley, esto es, de acuerdo a la escala de impuesto que corresponda al período habitual de pago de las remuneraciones pactado entre el empleador y el trabajador.
- b) En cuanto a la empresa que cancela dichas diferencias de remuneraciones

en carácter de un pago voluntario, éstas constituirán un gasto necesario para producir la renta en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos y condiciones señalados en el N° 2 precedente, especialmente aquel indicado en el párrafo final de dicho numerando, esto es, que el pago de las referidas sumas lleven implícito el concepto de la universalidad, entendido éste en los términos explicitados en el citado párrafo.

En el evento que no se dé cumplimiento a las condiciones antes indicadas, las citadas sumas pasan a constituir un gasto rechazado para los efectos tributarios, afectas a la tributación dispuesta por el artículo 33 N° 1 de la Ley de la Renta mediante su agregado a la renta líquida imponible del impuesto de Primera Categoría, y además, a la imposición contenida en el 21 de la ley precitada, la cual se aplicará según sea la calidad jurídica de la empresa pagadora de las mencionadas cantidades.

#### 4.275, 26.11.01.

#### Contribuyentes que tienen derecho a crédito por gastos de capacitación.

**Fuentes:** Artículos 14 bis, 20 N° 2 letras c) y d) de la Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 41 de la Ley N° 16.441, artículo 36 de la Ley N° 19.518; D.S. N° 98, de 1998, del M. Del T., p. 5, y Circular N° 19, de 1999.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, señala que el SENCE ha recibido una petición de una entidad gremial de Isla de Pascua, que solicita incorporarse a los programas regulares de este Servicio y la utilización de las franquicias tributarias a que tienen derecho los contribuyentes de primera categoría, de las que ellos están

excluidos, considerando que dichas empresas se encuentran exentas de impuesto a la renta, requiriendo por lo antes expuesto un pronunciamiento en el sentido de extender los beneficios tributarios por gastos de capacitación a las empresas de Isla de Pascua.

Esa Dirección Regional señala, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N° 16.441 los bienes situados en la Isla de Pascua y las rentas que provengan de ellos o de actividades desarrolladas allí, y los actos o contratos

que se ejecuten o celebren en dicha isla, por personas domiciliadas en dicho lugar, respecto de actividades o bienes que digan relación con el referido territorio, estarán exentos de impuesto a la Primera Categoría de Impuesto a la Renta. Agrega, que el artículo 36 de la Ley N° 19.518, publicada el 14.07.97, sobre Estatuto de Capacitación, dispone que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, 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. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 U.T.M., podrán deducir hasta este valor en un año.

Por otra parte, expresa, que la Circular N° 19, de 23.03.99, estableció que para que proceda el crédito tributario establecido en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, precitado, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría establecido en los artículos 14 bis o 20 de la ley, sobre la base de la renta efectiva mediante contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta. También procederá dicha franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea, por no exceder su base imponible al monto exento que alcanza al referido gravamen (no imponible) o tal

exención provenga de una norma legal expresa, como sucede por ejemplo en el presente caso.

Finalmente señala, que a juicio de esa Dirección Regional, los contribuyentes domiciliados en Isla de Pascua, en la medida que conforme a las reglas generales se encuentran afectos a la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, pero que están exentos de este impuesto en virtud de una norma legal expresa, como es el artículo 41 de la Ley N° 16.441, antes señalado, pueden gozar de los beneficios establecidos en la Ley N° 19.518, en la forma que dicha ley y la Circular N° 19, de 23.03.99 establecen, salvo mejor parecer de esta Superioridad.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, fijó el nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto de Capacitación y Empleo. Por su parte, el D.S. N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 27 de abril de 1998, estableció el Reglamento de ley antes mencionada, impartiendo esta Dirección Nacional las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 19, de fecha 23 de marzo de 1999.
3. Ahora bien, el artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional en las cantidades que sean autorizadas conforme a la referida ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al

1% de las remuneraciones imponibles pagadas en el mismo lapso.

4. En relación con esta franquicia tributaria, esta Dirección Nacional a través de la citada Circular N° 19, de 1999, ha señalado que para que proceda el referido crédito basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría establecido en los artículos 14 bis o 20 de la ley, en base a la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la referida franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea, por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza al referido gravamen

(no imponible), o tal exención provenga de una norma legal expresa.

5. Ahora bien, y basado en lo expuesto en los números anteriores, respecto de la consulta específica formulada, se señala que las personas que obtengan rentas de bienes situados en la Isla de Pascua o de actividades desarrolladas en dicho lugar y que se clasifiquen en el artículo 20 de la Ley de la Renta, para los efectos tributarios son contribuyentes de la Primera Categoría, y por tanto, aun cuando conforme a lo dispuesto por una norma legal expresa, como lo es el artículo 41 de la Ley N° 16.441, se encuentran exentos del impuesto de dicha categoría, ello no es óbice para que puedan acceder a la franquicia tributaria que contiene el artículo 36 de la Ley N° 19.518, en la medida que den cumplimiento a las condiciones y requisitos que exige dicha ley, explicadas por esta Superioridad mediante la Circular N° 19, de 1999.

#### 4.387, 8.11.01.

**Sobre tratamiento tributario aplicable a la emisión de acciones de pago destinado a planes de compensación de los trabajadores, de acuerdo a las normas incorporadas a la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, por la Ley N° 19.705, que regula la oferta pública de acciones.**

**Fuentes:** Artículos 17 N° 8, y 18; 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta; artículos 2°, N° 5; 24 y 25 de la Ley N° 19.705, y Ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que se encuentra preparando su tesis de grado y que su tema de estudio versa sobre lo que en el derecho comparado se ha llamado "Stock Option". Esta materia, agrega, encuentra su aparición en el derecho chileno recién el 12 de diciembre del año recién pasado en la

Ley N° 19.705 (artículos 24 y 27), que afectuó, entre otras, modificaciones a la Ley de Sociedades Anónimas.

Expresa a continuación, que las Stock Option contemplan en general tres etapas: una opción (a los trabajadores de la empresa), para comprar acciones de la misma; un momento en que se ejerce tal opción y uno tercero en que el trabajador, una vez adquiridas las acciones, puede o no volver a enajenar las mismas. Al momento de la opción, indica, se acostumbra fijar un precio de compra de las

acciones el que se respetará por un determinado período, al término del cual el trabajador podrá optar por ejercer o no la opción según si el precio de mercado en ese momento es o no mayor al pactado previamente.

Por otro lado señala, que sería importante e indispensable conocer la opinión de este Servicio, en el sentido de establecer como se ven afectadas impositivamente cada una de esas etapas y particularmente respecto a la posible diferencia que se generaría entre el precio estipulado al momento de la opción y el valor de mercado al momento de ejercerla.

Finalmente indica, que la Dirección del Trabajo ha concluido que tal diferencia, en la medida que se inserte dentro de un contrato de trabajo, tendría carácter de remuneración, y en virtud de esta calificación, consulta si dicha diferencia estaría sujeta a tributación de segunda categoría.

2. Sobre el particular, cabe expresar que el artículo 24 de la Ley N° 18.046, en sus incisos tercero y siguientes, agregados por el artículo 2° N° 5, de la Ley N° 19.705, establece que:

*“En los aumentos de capital de una sociedad anónima abierta podrá contemplarse que hasta un 10% de su monto se destine a planes de compensación de sus propios trabajadores o de sus filiales. En esta parte, los accionistas no gozarán de la opción preferente a que se refiere el artículo siguiente.*

*Sin embargo, si los accionistas no ejercieren su derecho preferente a suscribir en todo o parte las restantes acciones, el saldo no suscrito podrá igualmente ser destinado a planes de compensación de dichos trabajadores, si así lo hubiere acordado la junta de accionistas.*

*El plazo para suscribir y pagar las acciones por parte de los trabajadores dentro de un plan de compensación podrá extenderse hasta por cinco años, contados desde el acuerdo de la junta de accionistas respectiva”.*

3. Ahora bien, respecto de la consulta planteada, cabe expresar que desde el punto de vista de la Ley de la Renta la posible renta o resultado que pueda reeditar la compra o inversión en acciones para el adquirente o accionista, sólo pueden corresponder al reparto de las utilidades generadas por la sociedad anónima respectiva (dividendos), o bien, al mayor o menor valor (ganancia o pérdida de capital) –determinado éste en conformidad con las normas del artículo 17 N° 8, de la Ley de la Renta, en concordancia con el artículo 18 de esta misma ley– que se le genere al inversionista, sólo con ocasión o en la oportunidad de la enajenación de estos mismos valores.

De lo dicho se sigue, que en la situación que se consulta, aun cuando entre la fecha en que se fije el valor de colocación de las acciones o precio estipulado al momento de la opción y la fecha en que se adquieren éstas, el valor de la acción pueda haber experimentado un alza o una baja en el mercado bursátil, el diferencial entre ambos valores no tiene incidencia tributaria para el adquirente desde el punto de vista de la Ley de la Renta, puesto que el referido texto legal no reconoce como resultado tributario la plusvalía o el detrimento que una acción pueda tener como resultado de una alza o una baja en su cotización bursátil en un período determinado.

En otras palabras, la compra de una acción en un valor inferior o superior al de su cotización bursátil, no genera para el adquirente un resultado tributario reconocido como tal por la Ley de la Renta en el momento de la compra de estos valores, sino que dicho resultado tributario,

de mantenerse, es reconocido por el referido texto legal sólo con ocasión de la enajenación de estos valores.

4. En consecuencia, respecto de la consulta se expresa, que el trabajador o adquirente de las acciones sólo se le producirá una renta por concepto de ganancia de capital en la oportunidad en que enajene las acciones adquiridas a un precio superior a su costo de adquisición actualizado.

Ahora bien, cuando entre la fecha en que se fijó el valor de colocación de la acción y la fecha en que se adquieren las acciones, éstas hayan experimentado un alza en su cotización bursátil, por las mismas

razones ya indicadas, tampoco es procedente estimar que tal diferencia constituya para los fines tributarios una mayor remuneración o pago en especies, que deba tributar con el impuesto único de Segunda Categoría, siempre que el valor de las asociaciones haya sido pagado o financiado con recursos del propio trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que si dichas acciones se dieran en pago de remuneraciones deberían, en ese caso, gravarse con el impuesto único establecido en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.

# **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**

# **SUPERINTENDENCIA DE BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS**

# **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

# **SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS**

**Circular conjunta de 24 de enero de 2002.**

**Establece regulaciones comunes en relación con cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario.**

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Circular N° 1.194.

Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Circular Bancos N° 3.164; Financieras N° 1.435.

Superintendencia de Seguridad Social, Circular N° 1.965.

Superintendencia de Valores y Seguros, Circular N° 1.585.

Vistos: Las facultades que confiere a estas Superintendencias, el inciso quinto del artículo 20 del Decreto Ley N° 3.500, de

1980, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Instituciones Autorizadas y el Instituto de Normalización Previsional.

## **I. DEFINICIONES**

Para los efectos de la presente Circular y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 19.768, se entenderá por:

1. A.F.P.: Administradoras de Fondos de Pensiones.
2. Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario: son los planes de ahorro previsional voluntario que ofrecen las



- Instituciones Autorizadas y los Fondos de Pensiones que administran las A.F.P.
3. Cotizaciones Voluntarias: las sumas que los trabajadores afiliados o no al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, enteren voluntariamente en una Administradora de Fondos de Pensiones.
  4. Depósitos Convenidos: las sumas que los trabajadores dependientes afiliados o no al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, han acordado enterar mediante contrato suscrito con su empleador y que son de cargo de este último, en una Administradora de Fondos de Pensiones o en una Institución Autorizada.
  5. Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario: las sumas destinadas por el trabajador a los planes de ahorro previsional voluntario ofrecidos por las Instituciones Autorizadas para tal efecto.
  6. Depósitos Directos: sumas que se enteran directamente en una Administradora de Fondos de Pensiones o en una Institución Autorizada por concepto de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario.
  7. Depósitos Indirectos: sumas que se enteran por concepto de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario en una Administradora de Fondos de Pensiones o en el Instituto de Normalización Previsional, para ser transferidas hacia la Entidad seleccionada por el trabajador.
  8. Entidades: Administradoras de Fondos de Pensiones, Instituciones Autorizadas e Instituto de Normalización Previsional, según corresponda.
  9. Instituciones Autorizadas: son aquellas distintas de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, y otras autorizadas al efecto, que cuenten con planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda.
  10. INP: Instituto de Normalización Previsional.
  11. Ley: Ley N° 19.768, publicada en el Diario Oficial con fecha 7 de noviembre de 2001.
  12. Planes de Ahorro Previsional Voluntario: aquellas alternativas de ahorro o inversión autorizadas por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, para efectos de lo dispuesto en el Título III del D.L. N° 3.500, de 1980.
  13. Recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario: corresponden a las cotizaciones o depósitos, más la rentabilidad generada por cada uno de aquéllos.
  14. Registro Histórico de Información del Trabajador: archivo que contiene los datos de los trabajadores que han efectuado cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, en las A.F.P y en las Instituciones Autorizadas.
  15. Retiros: egreso de todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.
  16. Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Ley N° 19.768: es la suscripción de un documento efectuada por el trabajador, directamente en una Institución Autorizada o en una Administrado-

ra de Fondos de Pensiones, por el que manifiesta su voluntad de incorporarse a un plan de ahorro previsional voluntario o de enterar en los Fondos de Pensiones cotizaciones voluntarias o depósitos convenidos, según corresponda.

17. Transferencia: envío de los recursos recaudados por el entero de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, que efectúa una Administradora de Fondos de Pensiones o el Instituto de Normalización Previsional, a la Institución Autorizada o a una Administradora de Fondos de Pensiones, seleccionada por el trabajador.
18. Traspaso: envío de todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario efectuados por los trabajadores, entre Instituciones Autorizadas y/o entre Administradoras de Fondos de Pensiones.

## II. ASPECTOS GENERALES

1. La Ley N° 19.768, en vigencia desde el día 1° de marzo de 2002, tiene por objeto, en lo que se refiere a las modificaciones que introduce al D.L. N° 3.500, de 1980, flexibilizar las condiciones de retiro de las cotizaciones voluntarias enteradas en las Administradoras de Fondos de Pensiones, ampliar las alternativas de inversión para dichas cotizaciones y depósitos convenidos, y a su vez, permitir efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en las Instituciones Autorizadas. Con todo, el citado cuerpo legal no altera las disposiciones vigentes en relación con la Cuenta de Ahorro Voluntario a que se refiere el N° 3, del Título III, del referido decreto ley.
2. La flexibilización de las alternativas de inversión para los ahorros efectuados a través de las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, permite a los tra-

bajadores dependientes, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, canalizar dichos ahorros en cualquiera de los Tipos de Fondos de la A.F.P. en la que se encuentra afiliado el trabajador, en otra Administradora de Fondos de Pensiones o en planes de ahorro previsional voluntario autorizados, de las Instituciones Autorizadas. En el caso de los trabajadores independientes, podrán realizar cotizaciones voluntarias de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, siempre que estén efectuando las cotizaciones establecidas en los artículos 17 y 92 del D.L. N° 3.500, de 1980. A su vez, los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, podrán efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en las Administradoras de Fondos de Pensiones o en las Instituciones Autorizadas.

3. Las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario podrán realizarse directamente en una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, según corresponda, o indirectamente, con la intermediación de una A.F.P. o del Instituto de Normalización Previsional respecto de sus imponentes, para ser transferidas hacia la Entidad seleccionada por el trabajador. En ambos casos, dichas cotizaciones y depósitos serán beneficiados con la exención tributaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 bis de la Ley de Impuesto a la Renta, ya sea mediante rebaja de la base imponible del impuesto único que afecta las rentas del trabajo, descontada por el empleador, hasta un tope máximo de 50 unidades de fomento por cada mes según el valor de dicha unidad al término del mes respectivo o mediante reliquidación del impuesto único de segunda categoría, hasta por un monto total máximo anual de 600 unidades de fomento según el valor de dicha unidad al 31 de diciembre del año respectivo.

4. A su vez, los trabajadores dependientes podrán solicitar a su empleador efectuar directa o indirectamente depósitos convenidos, en cualquier Entidad. Estos depósitos y la rentabilidad generada por ellos, sólo podrán retirarse como excedente de libre disposición cuando el trabajador se pensione y cumpla los requisitos específicos establecidos en el D.L. N° 3.500. En el caso de los imponentes del INP, sólo podrán retirar dichos recursos una vez que se hayan pensionado.
5. Las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos y los recursos mantenidos por los afiliados en cualquier plan de ahorro previsional voluntario, son inembargables mientras no sean retirados.
6. Los trabajadores podrán mantener la totalidad de sus cotizaciones voluntarias en cualquiera de los Tipos de Fondos de la A.F.P. en la que se encuentran afiliados, el que a su vez podrá ser distinto de aquél en el que se encuentran sus cotizaciones obligatorias. Asimismo, la totalidad de los depósitos convenidos podrá enterarse en un Tipo de Fondo distinto de aquél en el que se mantienen las cotizaciones voluntarias. Del mismo modo, los trabajadores podrán seleccionar Tipos de Fondos diferentes para enterar la totalidad de las cotizaciones voluntarias y la totalidad de los depósitos convenidos que efectúen en Administradoras de Fondos de Pensiones distintas de aquélla a la cual se encuentran afiliados.
7. Los recursos acumulados por los afiliados a la fecha de vigencia de la Ley en las Administradoras de Fondos de Pensiones por concepto de cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos y aquellos recursos de los trabajadores originados en el futuro en tales cotizaciones, en depósitos convenidos y en depósitos de ahorro previsional voluntario, podrán ser retirados o traspasados, según corresponda, total o parcialmente, a cualquiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones o Instituciones Autorizadas.
8. Los trabajadores o pensionados cuando corresponda, podrán solicitar, en cualquier momento, el retiro de todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, para los fines que se estimen convenientes. Los retiros estarán afectos a un impuesto único que se pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario. En el caso que los retiros sean efectuados por un trabajador que no ha cumplido con los requisitos legales para pensionarse, establecidos en los artículos 3° y 68° letra b) del D. L. N° 3.500 o en el Decreto Ley N° 2.448, de 1979, la tasa de impuesto se verá incrementada de acuerdo con lo dispuesto en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta.
9. Los retiros de excedente de libre disposición que se realicen con cargo a recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, efectuados por los contribuyentes a contar de la fecha de publicación de la ley, quedarán afectos a lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Por su parte, tales retiros efectuados con cargo a cotizaciones voluntarias realizadas con anterioridad a la fecha de publicación de la Ley N° 19.768, se sujetarán a lo previsto en su artículo 6° transitorio.

### III. CARACTERÍSTICAS DE LAS ALTERNATIVAS DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO

1. Para poder ofrecer planes de ahorro previsional voluntario, las Instituciones Autorizadas deberán obtener previamente la autorización de dichos planes por la Superintendencia de Bancos e Institu-

- ciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, en la forma y oportunidad que aquéllas determinen. En el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, estarán obligadas a ofrecer a los trabajadores, afiliados o no a ellas, alternativas de ahorro previsional voluntario para las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos.
2. Las alternativas de ahorro previsional voluntario ofrecidas por las Instituciones Autorizadas y por las A.F.P. deberán cumplir, al menos, con lo siguiente:
- a) Los planes de ahorro previsional voluntario que se encuentren autorizados por la Superintendencia correspondiente, podrán consistir en depósitos bancarios, instrumentos de oferta pública o pólizas de seguros y no serán cesibles por los trabajadores. Si dichos planes consisten en pólizas de seguros, sólo podrán considerar estipulaciones a favor de beneficiarios de pensión de sobrevivencia establecidos en el artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, quienes concurrirán en los porcentajes que establece el artículo 58 de este cuerpo legal. Tratándose de imponentes del INP, las pólizas de seguros sólo podrán considerar estipulaciones a favor de beneficiarios de pensión de sobrevivencia establecidos en las legislaciones orgánicas respectivas, quienes concurrirán en los porcentajes que establecen los correspondientes cuerpos legales.
  - b) Los instrumentos de oferta pública deberán estar valorizados a precios de mercado. La metodología de valorización a precios de mercado será establecida por la Superintendencia respectiva.
  - c) Cuando los planes de ahorro previsional voluntario consistan en pólizas de seguros, el valor de rescate garantizado por las mismas no podrá ser inferior al 80% del total de las primas pagadas. Con todo, no regirá dicha condición si la suma asegurada para el riesgo de muerte o invalidez, correspondiente al conjunto de pólizas contratadas por el trabajador como planes de ahorro previsional voluntario es igual o inferior a 3.000 unidades de fomento.
  - d) Los intereses, dividendos o reajustes que generen los planes de ahorro previsional voluntario deberán ser reinvertidos en el mismo plan.
  - e) Las Entidades deberán pagar los retiros y efectuar los traspasos a las Instituciones Autorizadas o a las A.F.P., según corresponda, dentro de los plazos máximos establecidos por la respectiva Superintendencia. Con todo, dichos plazos no podrán superar los treinta días corridos desde la fecha de recepción de la solicitud de retiro o de traspaso por la entidad de origen, según corresponda.
  - f) Los mencionados retiros de recursos que realicen los trabajadores deberán ser pagados directamente por la Institución Autorizada o por la A.F.P., mediante dinero efectivo, vale vista nominativo o cheque nominativo a favor del trabajador, depósito en cuenta bancaria u otros medios autorizados por la respectiva Superintendencia.
- A su vez, los traspasos de recursos hacia otra Institución Autorizada o hacia una A.F.P. deberán ser realizados por la entidad de origen.
- g) Las A.F.P. e Instituciones Autorizadas deberán establecer la estructura de comisiones para las alternativas de ahorro previsional voluntario, si corresponde. Las mencionadas co-

misiones deberán ser informadas al público y a la Superintendencia respectiva, incluyendo el Impuesto al Valor Agregado a que están afectas y regirán desde el día 1° de marzo de 2002 o desde la fecha de autorización de los planes de ahorro previsional voluntario, si ésta es posterior. Las modificaciones de dichas comisiones entrarán en vigencia y se comunicarán al público, en la forma y oportunidad que determine la Superintendencia respectiva.

#### IV. SELECCION DE ALTERNATIVAS DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO

1. Los trabajadores que opten por efectuar cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario, deberán manifestar su voluntad en la A.F.P. o en la Institución Autorizada o ante un representante o persona autorizada por aquélla, mediante la suscripción del formulario denominado *Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Ley N° 19.768*.
2. En el caso de los trabajadores que con anterioridad a la fecha de vigencia de la Ley hayan manifestado su opción de efectuar cotizaciones voluntarias o depósitos convenidos en aquella A.F.P. en que se encuentren afiliados, no será necesario que suscriban el formulario a que se refiere el número anterior, si a dicha fecha mantienen vigente la opción. Sin embargo, aquellos que deseen traspasar estos recursos hacia un Fondo distinto dentro de la misma A.F.P., deberán manifestar su voluntad mediante la suscripción de dicho formulario.
3. Aquellos trabajadores que deseen traspasar parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario a las Administradoras de Fondos de Pensiones o a las Instituciones Autorizadas, deberán suscribir el formulario señalado en el número 1 anterior, en la entidad a la cual deseen traspasar los recursos o ante un representante o persona autorizada por aquélla.
4. En el caso de traspasar recursos para efectos de pensionarse, el trabajador deberá manifestar esta opción en la A.F.P. en que se encuentre afiliado.
5. El formulario *Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Ley N° 19.768*, deberá contener como mínimo la siguiente información:
  - a) Fecha de suscripción.
  - b) Identificación del trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad) y su domicilio.
  - c) Identificación del empleador (razón social y RUT) y su domicilio, cuando el depósito o la cotización se efectúe a través de éste.
  - d) Forma de pago del ahorro previsional (indicar si es directa o indirecta). Cuando se trate de un pago indirecto se deberá indicar el valor de la comisión por transferencia.
  - e) Institución de previsión a la que se encuentra afiliado el trabajador (Administradora de Fondos de Pensiones o Instituto de Normalización Previsional, indicando la ex-Caja de Previsión). Esta institución es la que recauda y transfiere si el trabajador así lo manifiesta, y efectúa la cobranza del ahorro.
  - f) Monto o porcentaje fijo destinado al ahorro (en pesos, unidades de fomento o porcentaje de la remuneración o renta imponible).
  - g) Origen del ahorro (podrá corresponder a cotización voluntaria, depósi-

tos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario).

- h) Para efectos del traspaso del ahorro desde otra entidad, se debe indicar la de origen y el saldo a traspasar (total o parcial señalando el monto).
- i) Identificación (nombre o tipo de plan), características, condiciones de la alternativa de ahorro previsional voluntario seleccionada y plazo del ahorro.
- j) Tipo de Fondo (sólo para las Administradoras de Fondos de Pensiones).
- k) Cuando se trate de un pago efectuado a través del empleador, se deberá indicar el mes en el cual se efectuará el primer descuento, de acuerdo con el número 7 siguiente.
- l) Indicar si la alternativa de ahorro previsional voluntario seleccionada permite o no la revocación de la solicitud de traspaso de los recursos, de acuerdo con lo que para tal efecto disponga la respectiva Superintendencia.
- m) Firma del trabajador.
- n) Firma autorizada y timbre de la entidad destinataria.
- o) En la primera hoja y en forma destacada, el siguiente párrafo:

“El ahorro previsional voluntario se puede realizar en las Administradoras de Fondos de Pensiones o en los planes de ahorro previsional voluntario autorizados, que ofrezcan los Bancos y Sociedades Financieras, las Administradoras de Fondos Mutuos, las Compañías de Seguros de Vida, las Administradoras de

Fondos de Inversión, las Administradoras de Fondos para la Vivienda y las demás instituciones que autorice la Superintendencia de Valores y Seguros.”.

En el caso que la Superintendencia de Valores y Seguros autorice a un nuevo tipo de institución, ésta deberá agregarse al párrafo anterior, en el mes subsiguiente a la fecha de autorización.

- 6. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas serán responsables del diseño del formulario con sus correspondientes copias. Todos los participantes deberán recibir su respectiva copia, cuando corresponda.
- 7. El despacho de las copias del formulario a las respectivas entidades y/o empleadores, según corresponda, deberá efectuarse en la forma que determine cada Superintendencia, a más tardar el día 10 del mes siguiente a aquél en que fue suscrito el respectivo formulario. En el caso de los trabajadores dependientes que seleccionaron al empleador como forma de pago del ahorro, éste se descontará de las remuneraciones que se devenguen a contar del mes siguiente al de suscripción. Se podrá convenir la utilización de medios electrónicos para efectuar el traspaso de la información.
- 8. Las Instituciones Autorizadas y las A.F.P. no podrán establecer condiciones especiales para que el trabajador revoque su decisión de efectuar ahorro previsional voluntario.

#### V. REGISTRO HISTORICO DE INFORMACION POR TRABAJADOR

- 1. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas deberán mantener un *Registro Histórico de Información por Trabajador* que con-

tenga, al menos, la información que se indica a continuación, sin perjuicio de las normas que al efecto impartan las respectivas Superintendencias:

- a) Identificación del trabajador (nombre completo y cédula nacional de identidad) y su domicilio.
  - b) Mantener el ahorro previsional voluntario separado en los siguientes conceptos:
    - i. Cotizaciones voluntarias.
    - ii. Depósitos convenidos.
    - iii. Depósitos de ahorro previsional voluntario.
  - c) Las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos separados en los saldos acumulados con anterioridad y posterioridad a la fecha de publicación de la ley.
  - d) Las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario separados entre aquéllos cuya antigüedad es menor a 48 meses de los restantes.
  - e) Las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario con menos de 48 meses de antigüedad, separando el capital de la rentabilidad, registrando las transacciones con sus respectivas fechas y montos e indicar la naturaleza de cada operación (cargo, abono, etc.).
  - f) Las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario con al menos 48 meses de antigüedad, registrando un saldo total por cada uno de dichos conceptos.
2. La antigüedad del ahorro previsional voluntario se contabilizará a partir de la fecha en que se efectuó el depósito o cotización, según corresponda.

3. Los saldos mantenidos por cada uno de los conceptos señalados en la letra b) del número 1 deberán valorizarse en pesos, a lo menos, al último día hábil de cada mes.
4. Las entidades podrán constituir Registros Históricos de Información por Trabajador en forma centralizada.

#### **VI. RECAUDACION Y TRANSFERENCIAS DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO**

1. Las entidades podrán recaudar por sí mismas o a través de terceros, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, según corresponda.
2. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, deberán recaudar y transferir las cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario a las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones que los trabajadores hubiesen elegido para la administración de su ahorro previsional voluntario, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Para efectos de la recaudación, el INP deberá confeccionar un Formulario de Recaudación de Ahorro Previsional Voluntario, el que será sometido a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.
3. Las A.F.P. deberán otorgar un servicio de iguales características a todas las Instituciones Autorizadas y a las restantes Administradoras de Fondos de Pensiones que así lo soliciten. A su vez, idéntica obligación tendrá el INP respecto de todas las Instituciones Autorizadas y de las A.F.P.
4. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional serán notificados por las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones, acerca de

- los trabajadores respecto de los cuales se obligan a recaudar y transferir los recursos recibidos. Este aviso se hará mediante el envío de la copia respectiva del formulario definido en el número 5 del Capítulo IV de la presente circular.
5. Los recursos recaudados por las A.F.P. y el INP serán transferidos hacia las respectivas Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones, a más tardar el último día del mes siguiente al de su pago.
  6. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional deberán crear registros de información que permitan identificar aquellos trabajadores para los cuales tienen la obligación de recaudar y transferir su ahorro previsional voluntario hacia otras Entidades.
  7. Para realizar la transferencia de los recursos, las entidades recaudadoras deberán utilizar una *Nómina de Transferencias de Ahorro Previsional Voluntario Ley N° 19.768*, la que contendrá como mínimo la siguiente información:
    - a) Razón social y RUT de la entidad recaudadora.
    - b) Razón social y RUT de la entidad de destino.
    - c) Identificación de cada trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad).
    - d) Mes en que se devengó la remuneración o renta imponible y fecha de la recaudación.
    - e) Monto nominal en pesos recaudado por cada trabajador.
    - f) Monto en pesos recaudado y actualizado por cada trabajador.
    - g) Monto en pesos de la comisión fija deducida del monto recaudado por cada trabajador.
    - h) Valor neto en pesos a transferir por cada monto recaudado (corresponde a la resta entre los montos definidos en f) y g)).
    - i) Identificación del ahorro previsional voluntario. Los recursos que se recauden y transfieran entre entidades deberán diferenciarse según los siguientes conceptos:
      - Cotizaciones voluntarias.
      - Depósitos convenidos.
      - Depósitos de ahorro previsional voluntario.
    - j) RUT del empleador que pagó.
    - k) Total general en pesos por página y gran total de las letras e), f), g) y h).
  8. En el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, el valor de la letra f) del número anterior, será actualizado en función del valor cuota de cierre del Fondo Tipo 1 del día precedente a la transferencia. A su vez, para el Instituto de Normalización Previsional dicho valor será actualizado según la variación de la unidad de fomento, en la forma que determine la Superintendencia de Seguridad Social.
  9. Conjuntamente con el envío de la nómina, la entidad recaudadora deberá entregar a la de destino un vale vista nominativo o cheque nominativo girado a su nombre por el monto correspondiente al total neto a pagar. Las entidades de origen y destino deberán mantener una copia de la nómina descrita en el número 7 anterior. No obstante, las entidades recaudadoras podrán convenir con las de destino, la utilización de medios electrónicos para efectuar la transferencia de la información y el pago de los recursos, cuidan-



do que se ajusten a las disposiciones establecidas en el presente Capítulo.

10. La entidad de destino deberá adoptar todos los mecanismos de control que sean necesarios para verificar la conformidad de los fondos recibidos y la información entregada. En caso de discrepancia, el proceso deberá volver a realizarse el día hábil siguiente. Una vez aceptado el proceso de pago, las respectivas entidades deberán formalizar su debida aprobación.

### VII. TRASPASOS DE SALDOS DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO

1. Los trabajadores podrán traspasar a las Administradoras de Fondos de Pensiones o a las Instituciones Autorizadas, una parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario.
2. La entidad de origen no podrá establecer requisitos, condiciones o procedimientos que obstaculicen o demoren los traspasos de recursos hacia las nuevas Entidades seleccionadas.
3. La notificación de esta decisión a la Entidad de origen será mediante el envío de la copia del formulario definido en el número 5 del Capítulo IV de la presente circular, dejando constancia de la fecha y hora de recepción. En caso que exista más de una notificación de traspaso, primará aquella que la entidad de origen haya recepcionado en primer término y se rechazará el traspaso si no existen fondos suficientes para cumplir con el monto señalado en el formulario respectivo.
4. El plazo máximo para traspasar los recursos será el definido por la respectiva Superintendencia, el que en ningún caso podrá ser superior a 30 días corridos.
5. Para realizar el traspaso de los recursos, las entidades de origen deberán utilizar una *Nómina de Traspaso de Saldos de Ahorro Previsional Voluntario Ley N° 19.768*, la que contendrá como mínimo la siguiente información:
  - a) Razón social y RUT de la entidad de origen.
  - b) Razón social y RUT de la entidad de destino.
  - c) Identificación de cada trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad).
  - d) Monto en pesos traspasado por cada trabajador por concepto de cotizaciones voluntarias anteriores a la fecha de publicación de la ley.
  - e) Monto en pesos traspasado por cada trabajador por concepto de cotizaciones voluntarias, posteriores a la fecha de publicación de la ley.
  - f) Monto en pesos traspasado por cada trabajador por concepto de depósitos convenidos anteriores a la fecha de publicación de la ley.
  - g) Monto en pesos traspasado por cada trabajador por concepto de depósitos convenidos posteriores a la fecha de publicación de la ley.
  - h) Monto en pesos por cada trabajador por concepto de depósitos de ahorro previsional voluntario, posteriores a la fecha de publicación de la ley.
  - i) Monto total en pesos traspasado por cada trabajador (suma de los valores de las letras d) a la h)).
  - j) Total general en pesos por página y gran total de las letras d) a la i).
6. Conjuntamente con el envío de la nómina, la entidad de origen deberá entregar

a la de destino el registro de información a que se refiere el Capítulo V de la presente circular. Las entidades de origen y destino deberán mantener durante 12 meses una copia de la nómina descrita en el número anterior.

7. El pago de los traspasos deberá realizarse mediante un vale vista nominativo o un cheque nominativo, girado a nombre de la entidad de destino, por el monto correspondiente al total en pesos traspasado. El mencionado traspaso se imputará en primer lugar al saldo de cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario con a lo menos 48 meses de antigüedad. Agotados estos recursos se girará de dichas cotizaciones y depósitos efectuados con una antigüedad inferior a 48 meses. Las entidades de origen y destino tomarán en consideración la separación de recursos antes señalada para constituir y actualizar el Registro Histórico de Información del Trabajador.
8. La entidad de destino deberá adoptar todos los mecanismos de control que sean necesarios para verificar la conformidad de los fondos recibidos y la información entregada. En caso de discrepancia, el proceso deberá volver a realizarse el día hábil siguiente. Una vez aceptado el proceso de pago, las respectivas entidades deberán formalizar su debida aprobación.
9. La entidad de origen podrá convenir con la de destino la utilización de medios electrónicos y la posibilidad de efectuar procesos de canje entre ellas, para realizar el traspaso de la información y el pago de los recursos, cuidando que se ajusten a las disposiciones establecidas en los números anteriores del presente Capítulo.
10. Cuando el trabajador presente solicitud de pensión en su A.F.P., aquél deberá indicar a ésta las Administradoras de

Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas en las cuales mantiene recursos originados en depósitos convenidos y, a su vez, señalar aquéllas desde las cuales desea traspasar recursos para pensionarse. Asimismo, la A.F.P. deberá solicitar a las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones indicadas por el trabajador, los recursos y el Registro Histórico de Información del Trabajador, utilizando el formulario señalado en el número 5 del Capítulo IV.

11. Si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, existieran beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que aquél mantenga en alternativas de ahorro previsional voluntario, con excepción de los provenientes de pólizas de seguros, deberán ser traspasados a la A.F.P. a la que se encontraba afiliado, a requerimiento de ésta. Si no hubiere tales beneficiarios se estará a lo dispuesto en el número 12 del Capítulo IX de la presente circular.

### VIII. COMISIONES

1. Las entidades tendrán derecho a una retribución basada en comisiones.
2. Las comisiones de las A.F.P. corresponderán a porcentajes sobre el monto de los recursos administrados y a una suma fija en pesos por operación por la transferencia de depósitos convenidos o cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario, hacia Instituciones Autorizadas o a otras Administradoras de Fondos de Pensiones. La comisión fija antes señalada deberá ser de igual valor, cualesquiera sea la entidad de destino, se descontará del monto del depósito y se devengará en la fecha en que se efectúe la transferencia.
3. Las comisiones del INP corresponderán a una suma fija en pesos por operación

por la transferencia de depósitos convenidos o cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario, hacia Instituciones Autorizadas o a las Administradoras de Fondos de Pensiones. La comisión fija antes señalada deberá ser de igual valor, cualesquiera sea la entidad de destino y se descontará del monto del depósito, devengándose en la fecha en que se efectúe la transferencia.

4. Cuando un trabajador realice depósitos a través de su A.F.P. o del INP con destino a más de una alternativa de ahorro previsional voluntario de una misma entidad, se efectuará una única transferencia y sólo se cobrará una vez la comisión fija.
5. Las Instituciones Autorizadas y las Administradoras de Fondos de Pensiones no podrán cobrar ningún tipo de comisión por el traspaso de una parte o la totalidad de los recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario hacia Instituciones Autorizadas o hacia otras A.F.P.
6. Las comisiones aplicables a las alternativas de ahorro previsional voluntario, serán reguladas por la Superintendencia respectiva.

#### IX. RETIRO DE FONDOS

1. Los trabajadores o pensionados cuando corresponda, podrán retirar todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario.

Tratándose de afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en ningún caso podrán retirar los recursos originados en depósitos convenidos, cuyo único fin es formar parte del saldo constitutivo para pensión. Dichos recursos sólo podrán retirarse como exceden-

te de libre disposición cuando el trabajador se pensione y cumpla los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 20 del citado decreto ley.

A su vez, los pensionados de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional, podrán retirar de las A.F.P. e Instituciones Autorizadas, todo o parte de los recursos originados en depósitos convenidos.

Con todo, a los retiros de recursos originados en depósitos convenidos no se les aplicará la exención establecida en el inciso primero del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

2. El trabajador o pensionado que decida efectuar el retiro total o parcial de fondos, deberá llenar una Solicitud de Retiro en cualquier agencia de la correspondiente Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, en que mantenga depositados sus recursos, presentando su cédula nacional de identidad.
3. En dicha solicitud el trabajador o pensionado indicará su nombre completo, número de cédula nacional de identidad, su domicilio, la fecha, el tipo de ahorro (cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario), el monto que desea retirar el cual podrá definir en pesos o en la unidad de valor del correspondiente plan.
4. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas diseñarán los formularios para la presentación de esta solicitud, poniéndolos a disposición de los trabajadores o pensionados, en sus agencias y oficinas de las entidades con las cuales hubiere convenido el servicio de pago de retiros. Los formularios que se diseñen deberán contener la razón social de la Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, según corresponda, y a lo

- menos los campos necesarios para registrar la información indicada precedentemente.
5. Al momento de recibir la solicitud, la Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada deberá entregar al trabajador o pensionado un instructivo relacionado con la tributación a que se verá afecto el retiro.
  6. Si la Solicitud de Retiro el trabajador o pensionado la realiza mediante un tercero, deberá otorgar un mandato especial mediante escritura pública.
  7. La A.F.P. o Institución Autorizada deberá pagar el retiro en pesos y retener el 15% de éste por concepto de abono al impuesto único. Dicha retención se tratará conforme a lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley de Impuesto a la Renta.
  8. El plazo máximo para pagar los retiros de recursos será el definido por la respectiva Superintendencia, el que en ningún caso podrá ser superior a 30 días corridos.
  9. Las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones Autorizadas podrán pagar los retiros en cualquiera de las siguientes modalidades:
    - Efectivo
    - Vale Vista nominativo
    - Cheque nominativo
    - Depósito en Cuenta Bancaria del trabajador
    - Cualquier otra autorizada por la respectiva Superintendencia.
  10. Los retiros de recursos realizados por los trabajadores o pensionados se imputarán, en primer lugar, a los depósitos y cotizaciones más antiguos, y así sucesivamente.
  11. Para efectos de esta circular, a los montos pagados en exceso en alternativas de ahorro previsional voluntario, respecto de los cuales se solicite su devolución, se les aplicará el tratamiento que esta norma otorga a los retiros de fondos.
  12. Si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, no existen beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que quedaren en alternativas de ahorro previsional voluntario, incluido el saldo de la cuenta de capitalización individual y de la cuenta de ahorro voluntario, incrementarán la masa de bienes del difunto. Dichas sumas estarán exentas del Impuesto que establece la Ley de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones, hasta un valor total de 4.000 unidades de fomento, de acuerdo con el valor que dicha unidad tenga a la fecha de fallecimiento del afiliado.
- A fin de acreditar la calidad de heredero, si el saldo total registrado en las alternativas de ahorro previsional voluntario, en la cuenta de capitalización individual y en la cuenta de ahorro voluntario fuere de hasta un valor de cinco unidades tributarias anuales, de acuerdo al valor que tenga dicha unidad a la fecha de fallecimiento del afiliado, la calidad de heredero se acreditará de la siguiente forma:
- a) Cónyuge, con el certificado de matrimonio otorgado con posterioridad a la fecha de fallecimiento del trabajador;
  - b) Hijo, con el certificado de nacimiento, y
  - c) Padres, con el certificado de nacimiento del afiliado.
  - d) A falta de cónyuge, de hijos o de padres, el valor se pagará a sus herederos, previa presentación del

auto de posesión efectiva de la herencia, debidamente inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces respectivo.

Si el saldo total registrado en las alternativas de ahorro previsional voluntario, en la cuenta de capitalización individual y en la cuenta de ahorro voluntario, fuere de un monto superior a cinco unidades tributarias anuales, según el valor que dicha unidad tenga a la fecha de fallecimiento del afiliado, dichas sumas se pagarán a sus herederos y la calidad de tales se deberá acreditar mediante el auto de posesión efectiva de la herencia, debidamente inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces respectivo.

#### X. COBRANZA

1. Las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos y los depósitos de ahorro previsional voluntario en tanto sean efectuados a través de una Administradora de Fondos de Pensiones, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 y la fiscalización de la cobranza le corresponderá a la Superintendencia de Administradoras de Fondos Pensiones.
2. Asimismo, el trabajador dependiente podrá instruir a su empleador que los depósitos convenidos sean efectuados directamente en una Institución Autorizada, la que deberá realizar la cobranza, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500. En este caso, la fiscalización de la cobranza le corresponderá a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según la institución de que se trate.
3. Los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional podrán acordar con su empleador que éste efectúe depósitos convenidos directamente en una Institución Autorizada o en una Administradora de Fondos de Pensiones. En este caso, la entidad respectiva deberá efectuar la cobranza sujetándose a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500 y la fiscalización de dicha cobranza le corresponderá a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, de Valores y Seguros o de Administradoras de Fondos de Pensiones, según la entidad de que se trate.
4. Además, los empleadores podrán efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos en el Instituto de Normalización Previsional, para que éste los transfiera a las Instituciones Autorizadas o a las Administradoras de Fondos de Pensiones que el imponente haya seleccionado. Dicho Instituto estará obligado a seguir las acciones tendientes al cobro de los depósitos adeudados aun cuando el imponente se incorpore al Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500. La mencionada cobranza se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 17.322 y la fiscalización de dicha cobranza le corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social.
5. Según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 7°, en relación con el inciso tercero del artículo 13, ambos del Reglamento del D.L. N° 3.500 contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cesará la obligación para el empleador de descontar la cotización voluntaria o depósito de ahorro previsional voluntario, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios. Asimismo, las entidades pagadoras de subsidios se abstendrán de descontar suma alguna por concepto de cotización voluntaria o depósito de ahorro previsional voluntario.

6. En el caso de los imponentes de los regímenes previsionales administrados por el INP, cesará la obligación para el empleador de descontar las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios. A su vez, las entidades pagadoras de subsidios se abstendrán de descontar suma alguna por concepto de cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.
7. Lo dispuesto en los números 5 y 6 anteriores no se aplicará respecto a los depósitos convenidos.

#### XI. TRIBUTACION

1. Las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario están afectos a una exención tributaria de acuerdo a lo siguiente:
  - a) Si el ahorro es descontado de la remuneración por el empleador y enterado por éste, el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria, con un tope mensual de 50 unidades de fomento, se deberá rebajar de la base imponible del impuesto único de segunda categoría. El valor de la unidad de fomento a considerar será el correspondiente al último día del mes respectivo.
  - b) Si el ahorro es efectuado directamente por el trabajador en la A.F.P. o Institución Autorizada, se deberá reliquidar el impuesto único de segunda categoría, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 47 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, rebajando de la base imponible el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria que hubieran efectuado, hasta por un monto total máximo de 600 unidades de fomento anuales, según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo. Si la persona además hubiese efectuado ahorros de acuerdo con la modalidad a que se refiere la letra a) anterior, dichos montos en unidades de fomento deberán rebajarse del tope de 600 unidades de fomento antes definido.
  - c) En el caso de trabajadores independientes el monto máximo a deducir de la base imponible estará dado por el monto que resulte de multiplicar 8,33 unidades de fomento, según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, por el monto total pagado en cotizaciones obligatorias del inciso primero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, en el correspondiente año, sujeto a un tope de 600 unidades de fomento anuales, según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo. Para efectos de determinar la cantidad total pagada por dichas cotizaciones se deberá convertir la cantidad mensual pagada a unidades de fomento, según el valor de ésta al último día del mes en que se pagó la respectiva cotización. Si el trabajador además hubiese efectuado ahorros en la calidad de trabajador dependiente, dichos montos, en unidades de fomento, deberán rebajarse del monto máximo a deducir antes definido, considerando para ello el valor de la unidad de fomento del día en que se efectuó la inversión.
2. Los depósitos convenidos que se enteren en una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, no se considerarán renta para fines tributarios.
3. Los retiros de todo o parte de los recursos originados en cotizaciones volunta-

rias y depósitos de ahorro previsional voluntario, que no se destinen a incrementar ~~o anticipar pensiones~~, estarán afectos a un impuesto único que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario. No obstante lo anterior, las A.F.P. y las Instituciones Autorizadas deberán efectuar una retención del 15% a dichos retiros, la cual se tratará según lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley de Impuesto a la Renta y servirá de abono al impuesto único a que están afectos.

4. La tasa de impuesto aplicable a los retiros es la siguiente:

$$\text{Tasa de impuesto} = 0,03 + \left[ 1,1 * \left( \frac{ICR - ISR}{R} \right) \right]$$

Donde:

ICR: corresponde al monto del impuesto global complementario determinado sobre las remuneraciones del ejercicio incluyendo el monto reajustado del retiro.

ISR: corresponde al monto del impuesto global complementario determinado sobre las remuneraciones del ejercicio sin incluir el monto del retiro.

R: corresponde al monto reajustado del retiro efectuado.

5. Tratándose de retiros de pensionados o de personas que cumplen con los requisitos de edad y de montos de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del D.L. N° 3.500, de 1980, o con los requisitos para pensionarse que establece el D.L. N° 2.448, de 1979, la tasa de impuesto será la siguiente:

$$\text{Tasa de impuesto} = \left( \frac{ICR - ISR}{R} \right)$$

Donde los términos *ICR*, *ISR* y *R* corresponden a los definidos en el número anterior.

6. El monto de los excedentes de libre disposición, que se determinen al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 unidades tributarias mensuales, no pudiendo dicha exención exceder el equivalente a 1.200 unidades tributarias mensuales. Con todo, el afiliado podrá optar alternativamente por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 unidades tributarias mensuales durante un año. No se aplicará esta exención a aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos.

7. Para que opere la exención señalada en el número anterior, los aportes que se efectúen para constituir el excedente de libre disposición, por concepto de cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario, deberán haberse efectuado con a lo menos 48 meses de anticipación a la determinación de dicho excedente.

8. Los afiliados que mantengan cotizaciones voluntarias, enteradas con anterioridad a la fecha de publicación de la ley, para efectos del retiro de excedente de libre disposición con cargo a los recursos originados por dichas cotizaciones, podrán optar al momento de pensionarse, por el régimen tributario establecido en el artículo 71 del D.L. N° 3.500 de 1980, vigente a la fecha de publicación de la ley.

9. Los afiliados que ejerzan la opción a que hace referencia el número anterior no tendrán derecho a retirar como excedente de libre disposición los recursos originados por depósitos convenidos enterados con anterioridad a la fecha de publicación de la ley. Asimismo, perderán su derecho a la exención tributaria definida en el número 6 anterior, para el retiro de excedente de libre disposición que se realice con cargo a recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos

de ahorro previsional voluntario, efectuados a contar de la fecha de publicación de la ley.

10. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas deberán informar anualmente respecto de los montos de ahorro y de los retiros efectuados, tanto al contribuyente como al Servicio de Impuestos Internos, en la oportunidad y forma que determine ese Organismo Fiscalizador.

## XII. PUBLICIDAD, PROMOCION E INFORMACION

1. Toda publicidad, promoción o información que las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas efectúen o proporcionen sobre cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, por cualquier medio a los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, a los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y al público en general, incluida la que entreguen los representantes de las Entidades o personas autorizadas por aquélla, quedará sometida a las presentes normas. También quedará incluida la publicidad o información que se ponga a disposición del público a través de un sitio Web.
2. Las Instituciones Autorizadas sólo podrán publicitar o promocionar los planes de ahorro previsional voluntario que estén previamente autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda.
3. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas deberán cuidar, especialmente, que toda publicidad, promoción e información que entreguen no induzca a interpretaciones

inexactas o equívocas sobre las características de las cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario.

4. En el caso de planes de ahorro previsional voluntario de rentabilidad variable y de fondos administrados por las A.F.P., no se podrán publicitar proyecciones referidas a la rentabilidad obtenida por los depósitos de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos. Se exceptuará de esta disposición cualquier información que las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas entreguen a los trabajadores, basados en el análisis de la situación particular de éstos.
5. Cuando la publicidad se refiera a los fondos administrados por las A.F.P. o a otros planes de ahorro previsional voluntario de rentabilidad variable, deberá agregarse al final del aviso publicitario, en forma destacada, la siguiente frase:

“La rentabilidad es fluctuante, por lo que nada garantiza que las rentabilidades pasadas se mantengan en el futuro.”.
6. Cuando en la publicidad se comparen rentabilidades de distintas alternativas de ahorro previsional voluntario, deberá utilizarse el mismo período y agregarse al final del aviso publicitario la siguiente frase:

“La diferencia en rentabilidad entre alternativas de ahorro previsional voluntario no necesariamente refleja la diferencia en el riesgo de las inversiones.”.
7. No se podrá informar rentabilidades de períodos inferiores a 12 meses. Sin embargo, las entidades que ofrezcan nuevas alternativas de ahorro previsional voluntario, podrán informar su rentabilidad a



partir de los seis meses, contados desde que ingresen recursos a dichas alternativas de ahorro, debiendo sumar un mes hasta completar el período de 12 meses.

8. Cada vez que se informen rentabilidades, éstas deberán presentarse netas de costos y comisiones, de acuerdo con lo establecido en una norma de carácter general de la Superintendencia respectiva. Dichas rentabilidades deberán presentarse en forma anualizada y deflactadas por la unidad de fomento, utilizando la siguiente fórmula:

$$r_i = \left[ \left[ \frac{\overline{VC_i}}{\overline{UF_i}} \right]^{\frac{12}{n}} \frac{\overline{VC_j}}{\overline{UF_j}} \right] - 1 \times 100$$

- $r_i$  = rentabilidad real anual al mes i
- $r_{ni}$  = rentabilidad nominal período de n meses al mes i
- i = mes al cual se le está efectuando el cálculo.
- j = mes anterior al primero del período, es decir: j = i-n
- n = número de meses del período
- $UF_i$  = valor de la unidad de fomento en el último día del mes i
- $UF_j$  = valor de la unidad de fomento en el último día del mes j

9. Las rentabilidades que se publiciten deberán basarse en información oficial entregada por las Superintendencias respectivas o por el Banco Central de Chile, cuando corresponda.
10. Cuando se publicite la rentabilidad pasada, deberá especificarse el período a que se refiere. Asimismo, no podrán publicitarse rentabilidades con un desfase superior a dos meses calendario respecto del mes en curso.

11. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas deberán mantener en los lugares destinados a la atención de público, folletos informativos sobre las características, funcionamiento y beneficios de índole previsional y tributario de las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos y los depósitos de ahorro previsional voluntario. Dichos folletos deberán contener además, información referida a la rentabilidad obtenida, las condiciones para los retiros y traspaso de fondos, las comisiones cobradas por la administración y transferencia de las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos y los depósitos de ahorro previsional voluntario y la diversificación de cartera, cuando corresponda. En relación con la diversificación de cartera, esta deberá informarse separadamente por zona geográfica, tipo de empresa y tipo de activos.

12. Con todo, en los folletos informativos en que se mencione al Instituto de Normalización Previsional, deberá indicarse expresamente que respecto de los imponentes de ese Instituto, el entero de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, no altera en modo alguno las normas que regulan el régimen previsional al que se encuentran adscritos, especialmente en orden a incrementar el monto de los beneficios previsionales.

13. En la publicidad, promoción o información sobre los costos de los servicios otorgados, se deberán considerar todos los elementos que afectan a las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos y los depósitos de ahorro previsional voluntario, tales como: comisiones, gastos atribuibles a los fondos administrados o retribución de las Instituciones Autorizadas, entre otros.

### XIII. VIGENCIA

La presente circular entrará en vigencia a contar del 1° de marzo de 2002, exceptuando el Capítulo XII, que entrará en vigencia desde la fecha de la presente circular.

Asimismo, desde esta última fecha, las Instituciones Autorizadas podrán solicitar a las Superintendencias respectivas, la aprobación de los planes de ahorro previsional voluntario, los que sólo podrán comenzar a operar a contar del 1° de marzo de 2002.

ALEJANDRO FERREIRO YAZIGI  
Superintendente de A.F.P.

ENRIQUE MARSHALL RIVERA  
Superintendente de Bancos e Instituciones  
Financieras

XIMENA RINCON GONZALEZ  
Superintendente de Seguridad Social

ALVARO CLARKE DE LA CERDA  
Superintendente de Valores y Seguros

# INDICE DE MATERIAS

	Páginas
<b>ENTREVISTA</b>	
• Germán Acevedo, Coordinador del Seguro de Desempleo: "Este seguro es muy importante para el 71% de la fuerza laboral chilena" .....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Los trabajadores por cuenta propia: Su protección en la Seguridad Social. Caso Pesca Artesanal .....	5
<b>GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO</b>	
• El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad .....	8
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Decreto N° 49, de 2002, del M. del T. y P. S. Aprueba Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo .....	13
• Ley N° 19.785. Introduce modificaciones a la Ley N° 17.322 y a otras normas de Seguridad Social .....	18
• D.F.L. N° 1, de 2001, del M. de Salud. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076, que aprobó el Estatuto para los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujano-dentistas .....	20
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	36
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>	
• Caducidad del plazo para demandar laboralmente. Despido injustificado. Salida intempestiva e injustificada del trabajador y negativa a trabajar, carga de la prueba del empleador y valor de libro de asistencia como medio de prueba .....	40
• Requisitos de la carta de aviso de despido. Despido carente de invocación de causal alguna al solo enunciar el texto legal pero sin los hechos fundantes. Término de contrato por necesidades de la empresa con derecho a indemnización .....	44

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico

Indice Temático ..... 46

**NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL**

- **Horas Extraordinarias**

**332/23, 30.01.02.**

- 1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo.
- 2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.
- 3) 3.1) Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.  
3.2) y 3.3) No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquéllos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.  
3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.
- 4) 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.  
4.2) La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto.

- 5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.
- 6) La normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.
- 7) El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo reconsiderarse en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4.550/292, de 1°.09.98.
- 8) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo. ....

48

- **Jornada Parcial**

**339/27, 30.01.02.**

1. Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.
2. A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley N° 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.
  - 2.1. En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del Código del Trabajo, respectivamente.
  - 2.2. En lo que respecta a semana corrida, tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco.
  - 2.3. En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

- 2.4. Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de remuneración que establece el artículo 172 del Código del Trabajo
- 3. Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.
  - 3.1. Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.
- 4. El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral sólo para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.
  - 4.1. En los contratos de trabajo con jornada parcial, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula mínima del respectivo contrato, y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.
  - 4.2. El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.
  - 4.3. La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente. .... 58

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**

**256/15, 24.01.02.**

No goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., si fuera designado para detentar dicho fuero por la asamblea sindical, y no por los representantes titulares de los trabajadores en dicho Comité, como lo establece el inciso 4º del artículo 243, del Código del Trabajo. .... 67

**257/16, 24.01.02.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 5.896/392, de 30.11.98, conforme al cual "En los concursos públicos para proveer los cargos de Directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen, sin sujeción a un orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante". .... 68

**258/17, 24.01.02.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 2.185/105, de 14.06.2001, conforme al cual al Sr. ... le asiste el derecho de percibir de la Corporación Municipal de Punta Arenas los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior, cuya carga familiar se encontraba acreditada en la fecha de pago de los referidos beneficios. ....

69

**259/18, 24.01.02.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31, inciso 2º, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procederá mantener la documentación laboral de los trabajadores para su fiscalización, en los lugares donde prestan servicios, tratándose de faenas en las cuales exista oficina o algún tipo de dependencia adecuada que permita resguardar tal documentación, y de no haberla, los empleadores o sus representantes la mantendrán en aquellos lugares donde ejerzan tuición y control de tales trabajadores, dentro de la comuna o del territorio de la Inspección del Trabajo, y a falta de ellos, deberán fijar un lugar donde se cumplirá con el requisito, dentro de los mismos ámbitos. ....

70

**260/19, 24.01.02.**

De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores. ....

72

**261/20, 24.01.02.**

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

75

**295/21, 28.01.02.**

No procede dejar sin efecto por encontrarse ajustado a derecho, Ord. N° 400, de 22.08.01, de Inspector Provincial del Trabajo de Talagante, en cuanto precisa la responsabilidad subsidiaria que recaería en la I. Municipalidad de Talagante, por obligaciones laborales y previsionales de su contratista, la empresa ..., y la posibilidad que le asistiría de efectuar pago por

subrogación de tales deudas, y su recuperación, mediante demanda a esta empresa obligada directa. ....	78
<b>296/22, 28.01.02.</b>	
El conocimiento y sanción de las infracciones o falta de cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la obligación de los funcionarios públicos de denunciar a la justicia y la autoridad competente, los delitos e irregularidades que tomen conocimiento en el ejercicio de sus cargos. ....	80
<b>333/24, 30.01.02.</b>	
A la Sra. ... le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo. ....	83
<b>334/25, 30.01.02.</b>	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia del pago de la indemnización por años de servicio, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los tribunales de justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe. ....	84
<b>335/26, 30.01.02.</b>	
El Sindicato de Trabajadores del Banco ... se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva. ....	86
<b>353/28, 30.01.02.</b>	
No procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. ...	89
<b>409/29, 4.02.02.</b>	
Tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2001, el ex docente del Liceo Politécnico Profesional Mary Graham de Villa Alemana, que obtuvo su jubilación el 12.01.2001 y suscribió el finiquito por la terminación de sus servicios el 1°.01.2001....	90
<b>411/31, 4.02.02.</b>	
Al profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional del sector municipal a quien la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez le declara salud irrecuperable, le asistirá el derecho al beneficio indemnizatorio previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715,	



<p>en la medida que el término de su contrato no haya operado en virtud de la causal prevista en la letra g), del artículo 72 de la Ley N° 19.070 y se haya acogido al plan de jubilación dentro del plazo legal. ....</p>	91
<p><b>412/32, 4.02.02.</b></p>	
<p>1) En el sistema de salud primaria municipal, el cambio de dominio, posesión o tenencia de la empresa, o la modificación de su denominación, constituyen hechos que no hacen exigible una nueva autorización escrita del trabajador, para continuar realizando los descuentos de la remuneración, destinados al pago de la prima del seguro contratado por el funcionario.</p> <p>2) En el mismo sistema, el cobro de las remuneraciones adeudadas debe realizarse en el plazo de seis meses, contado desde la fecha en que debieron liquidarse y pagarse. ....</p>	93
<p><b>CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b></p>	
<p><b>1.- Circular</b></p>	
<p><b>12, 8.02.02. Depto. RR.LL.</b></p>	
<p>Instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios del artículo 374 bis del Código del Trabajo. ....</p>	96
<p><b>2.- Orden de Servicio</b></p>	
<p><b>1, 30.01.02. Depto. RR.LL.</b></p>	
<p>Crea y ordena un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos. ....</p>	100
<p><b>3.- Resolución</b></p>	
<p><b>161 (exenta), 29.01.02. Depto. RR.LL.</b></p>	
<p>Créanse los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo. ....</p>	117
<p><b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b></p>	
<p>Selección de Dictámenes y Circulares</p>	
<p><b>1.- Dictámenes</b></p>	
<p><b>FIS/809, 09.01.</b></p>	
<p>Incompatibilidad entre pensión garantizada por Estado y pensiones de gracia concedidas con arreglo a la Ley N° 18.056. ....</p>	122
<p><b>FIS/837, 09.01.</b></p>	
<p>Imprudencia de aceptar el reconocimiento de años de servicios o períodos trabajados en virtud de documentación que indica. ....</p>	123

**FIS/847, 10.01.**

Tratamiento tributario de los pagos efectuados a entidades de previsión extranjera, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.156. .... 124

**2.- Circular****1.198 (extracto), 31.01.02.**

Establece Normas para el Ahorro Previsional Voluntario, en conformidad a las modificaciones introducidas al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por la Ley N° 19.768. .... 126

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes**4.273, 26.11.01.**

Requisitos para su deducción como gasto de pagos voluntarios de diferencias de remuneraciones efectuados por los empleadores por períodos no trabajados en caso de licencias médicas, en la parte no cubierta por subsidios previsionales. .... 127

**4.275, 26.11.01.**

Contribuyentes que tienen derecho a crédito por gastos de capacitación. 130

**4.387, 8.11.01.**

Sobre tratamiento tributario aplicable a la emisión de acciones de pago destinado a planes de compensación de los trabajadores, de acuerdo a las normas incorporadas a la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, por la Ley N° 19.705, que regula la oferta pública de acciones. .... 132

**SUPERINTENDENCIAS DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES, DE BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS, DE SEGURIDAD SOCIAL, Y DE VALORES Y SEGUROS.** Circular conjunta, 24.01.02

Establece regulaciones comunes en relación con cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario.

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Circular N° 1.194. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Circular Bancos N° 3.164; Financieras N° 1.435. Superintendencia de Seguridad Social, Circular N° 1.965. Superintendencia de Valores y Seguros, Circular N° 1.585. .... 135



# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

[www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl)  
[acliente@lexisnexus.cl](mailto:acliente@lexisnexus.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

**ENTREVISTA.** Germán Acevedo, Coordinador del Seguro de Desempleo: "Este Seguro es muy importante para el 71% de la fuerza laboral chilena".

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Los trabajadores por cuenta propia: Su protección en la Seguridad Social. Caso Pesca Artesanal.

#### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 49, de 2002, del M. del T. y P. S. Aprueba Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo.
- Ley Nº 19.785. Introduce modificaciones a la Ley Nº 17.322 y a otras normas de Seguridad Social.
- D.F.L. Nº 1, de M. de Salud. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 15.076, que aprobó el Estatuto para los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujano-dentistas.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Caducidad del plazo para demandar laboralmente. Despido injustificado. Salida intempestiva e injustificada del trabajador y negativa a trabajar, carga de la prueba del empleador y valor de libro de asistencia como medio de prueba.
- Requisito de la carta de aviso de despido. Despido carente de invocación de causal alguna al solo enunciar el texto legal pero sin los hechos fundantes. Término de contrato por necesidades de la empresa con derecho a indemnización.

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico

- Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral.

**CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes y Circulares

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES, DE BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS, DE SEGURIDAD SOCIAL, Y DE VALORES Y SEGUROS.** Circular conjunta 24.01.02

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Mauricio Espinosa Sanhueza</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Hugo Alvarez Sirandoni</b>	Jefe Departamento Informática (s)

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildelfonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Juan Pablo Alveal Arriagada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**  
Abogado  
Jefe Gabinete Subdirección

**Cecilia Farías Olgún**  
Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Asesor Subsecretario del Trabajo

**Rodrigo Valencia Castañeda**  
Abogado  
Asesor Laboral

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**  
Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Juan Valdivia

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Composición : **LexisNexis Chile**, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.  
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

En esta edición del Boletín Oficial, se contiene una entrevista a Germán Acevedo, quien es el Coordinador del Seguro de Desempleo, así como también el texto del Decreto N° 49 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo.

El Seguro de Desempleo fue establecido a través de la Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 2001. La finalidad de esta institución es proteger al trabajador cuando enfrenta la difícil situación de la cesantía, apoyando sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo empleo y de reinserción productiva. Este Seguro tiene un financiamiento tripartito: con contribuciones periódicas equivalentes al 0,6 % de su remuneración imponible, por parte del trabajador; un 2,4 % de las remuneraciones imponibles de cada trabajador que esté afiliado al seguro de cesantía, por parte del empleador (este 2,4 % se descompone a su vez en un 1,6 % para la cuenta individual de cada trabajador, y un 0,8 % para el Fondo de Cesantía Solidario). Finalmente, el Estado aporta anualmente una suma equivalente a 12 millones de dólares para el Fondo de Cesantía Solidario.

La administración del Seguro de Desempleo está a cargo de un administrador único, el cual acaba de ser recientemente seleccionado a través de un proceso de licitación pública, resultando elegido el Consorcio Providencia, conformado por siete A.F.P., el cual formuló la mejor oferta económica. En el mes de septiembre comenzará a operar la sociedad administradora, con lo cual se iniciará el proceso de filiación y recaudación, obligatoriamente para todos aquellos trabajadores que celebren contrato desde el mes de septiembre en adelante. El ingreso al Seguro de Desempleo será opcional para todos aquellos trabajadores que hayan celebrado contrato con anterioridad a dicho mes.

Según lo señalado por el propio Germán Acevedo en la entrevista, con este sistema de Seguro de Desempleo no existe la posibilidad que en Chile se produzca el fenómeno del "desempleo crónico", como ocurre en otros países, ya que el sistema chileno parte con tasas de sustitución más bajas y por un plazo más breve, que puede ser hasta de 5 meses. Constituye una ayuda substancial e importante cuando se cae en la cesantía, pero que no permite vivir de ella permanentemente.

Finalmente, cabe señalar que esta institución responde a una política laboral y global por parte del Gobierno del Presidente Ricardo Lagos, la cual persigue la consecución del progreso social en el marco de un desarrollo económico estable y sostenido.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

