



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ALFREDO OVALLE, PRESIDENTE DE LA CPC

"LAS EMPRESAS NO VEN A LOS SINDICATOS COMO ENEMIGOS"

Le preocupa que el tema laboral "pueda ser visualizado como plataforma política por parte de algunas personas". Admite, aunque con ciertos reparos, que la Ley de Subcontratación "representa un claro avance". Y ve en la flexibilidad laboral un elemento positivo para empresarios y trabajadores, que en ningún caso significaría "precarizar el empleo".

Alfredo Ovalle Rodríguez es director de la Compañía Minera Minas Carrizal Alto, desde 1982, y director de Empresas Mineras Las Cenizas, desde 1978.

Eso en su ámbito profesional. Porque además es presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) –organización gremial empresarial nacida en Chile en 1935–, cargo que le ha significado una alta figuración mediática en el último tiempo, cuando el clima del mundo laboral, a veces convulsionado; otras más calmo, ha acaparado la atención de la opinión pública.

Abogado titulado en la Universidad Católica de Chile, ostenta en su currículum cursos de especialización en Derecho Comparado en la Universidad de Nueva York, y de Desarrollo Económico en el London School of Economics. En su larga trayectoria gremial ha deambulado por la Sociedad Nacional de Minería y la Cámara Chilena de la Construcción, entre otras organizaciones, siempre en puestos de alta responsabilidad.



"Dada la composición del Consejo Asesor de Equidad Social, con gran cantidad de reconocidos expertos, son buenas las expectativas que desde el empresariado tenemos en las propuestas que como grupo puedan elaborar".

La prensa escrita y audiovisual lo acaban de mostrar estrechando la mano de Arturo Martínez, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), después de acordar la constitución de una comisión de trabajo que abordará todos los temas que les competen a empresarios y trabajadores. Haciendo un alto en este trabajo diario, accedió a responder algunas preguntas que permiten formarse una

opinión más acabada de su pensamiento y el de sus representados, sobre el mundo en el que se desenvuelve: las nunca fáciles relaciones laborales.

En su opinión, ¿qué virtudes y falencias tiene la actual legislación laboral?

La legislación laboral vigente es, en general, adecuada. No obstante, sería bueno poder contar con mayores espacios para lograr acuerdos entre trabajadores y empresarios, que permitan que algunas de sus normas puedan ser adaptadas a las necesidades y prioridades de ambos. Vemos a veces mucha rigidez en disposiciones, en circunstancias que el mundo de los negocios necesita empresas que se ajusten rápidamente a los cambios, y así tener la posibilidad de mejorar las condiciones y calidad del empleo.

En estos momentos hay en el Congreso Nacional varios proyectos de ley en materia laboral. ¿Qué le parecen esas iniciativas?

En general, vemos con preocupación que un tema tan delicado e importante para el desarrollo sustentable y la paz social de nuestro país, como lo es el laboral, pueda ser visualizado como plataforma política por parte de algunas personas. La CPC emitió una declaración al respecto, donde manifiesta sus inquietudes en este tema, y llama a actuar con prudencia y a proponer iniciativas que cuenten con un sólido fundamento técnico, más que la intención de resolver hechos puntuales que pueden ser corregidos de otra forma, sin afectar el empleo.

La gran cantidad de proyectos de ley que en materia laboral están en el Congreso, creemos que no dan cuenta de la realidad de las relaciones laborales de nuestro país, las que en general son pacíficas y cordiales. Si uno considera que en los últimos años la cantidad de huelgas ha sido muy baja y, por el contrario, es enorme el número de negociaciones colectivas que llegan a buenos acuerdos entre las partes, concluye que más que fijar la atención en los conflictos, hay que destacar

mucho más la posibilidad y la conveniencia de llegar a acuerdos.

También hay algunas iniciativas que ingresarían en el corto plazo.

Respecto a los proyectos de ley que ha señalado el Ministerio del Trabajo tendría intenciones de enviar al Congreso a fines del presente año, o a inicios del próximo, relativos a no permitir la contratación de personal de reemplazo durante las huelgas legales, y a ampliar las posibilidades de sindicalización de los trabajadores, por lo que hemos leído en la prensa, se fundamentan en la idea de aumentar el poder de negociación de los sindicatos.

Los derechos de huelga y de libre sindicalización están adecuadamente consagrados en el vigente Código del Trabajo, y su ejercicio está garantizado por el estado de derecho, en particular, por los tribunales y la autoridad administrativa que supervisa el cumplimiento de la legislación laboral. Por tanto, no es necesario generar artificialmente mayores niveles de sindicalización, sino más bien reconocer el derecho que en la mayor parte de los casos ejercen los trabajadores de negociar directamente o a través de grupos negociadores con la empresa.

Uno de los proyectos estaría relacionado con no permitir el reemplazo de trabajadores durante el desarrollo de una huelga legal.

El derecho a huelga consagrado en el Código del Trabajo prevé el reemplazo de trabajadores, como herramienta que permite evitar que se negocie bajo la presión asfixiante y el temor de tener que cerrar la empresa si no se cede a las demandas laborales, lo que puede terminar perjudicando la sustentabilidad de la fuente laboral de muchos trabajadores.

Sin embargo, el poder reemplazar en caso de huelga a algunos trabajadores, contrariamente a lo que algunos piensan, no hace que la huelga pierda por ello su efectividad como herramienta para presionar a la empresa a negociar. El reemplazo siempre significa ma-

yores costos para la empresa, porque la experiencia y conocimiento del trabajo no se aprende de un día para otro; incluso más, en muchos casos es imposible el reemplazo.

En consecuencia, la clave para unas sanas relaciones laborales no está en generar artificios que aumenten la conflictividad, sino en mejorar la capacitación de los trabajadores, reconociendo su libertad para decidir. Finalmente, nos parece adecuada la idea de capacitar a los sindicatos en materia de legislación laboral y previsional, como manera de fomentar el ejercicio sindical responsable e informado.

FLEXIBILIDAD LABORAL

Algunos dirigentes del empresariado, hablando a título personal o por sus representantes, se han manifestado proclives a que se legisle en materia de flexibilidad laboral. ¿Por qué esta modalidad es tan anhelada por ustedes?

Lo anhelado de la flexibilidad es su capacidad para adaptarse a la realidad, es decir, considerar que la actividad productiva para las empresas y las necesidades para los trabajadores son dinámicas, y responden al entorno en el que compiten e interactúan a diario. Que trabajadores y empresarios puedan adaptar de mutuo acuerdo las condiciones de trabajo a sus necesidades no es precarizar el empleo, sino reconocer los intereses de las partes, en un ambiente de respeto de los derechos de los trabajadores.

¿Qué beneficios podría acarrear, tanto para empleadores como para trabajadores?

Para la empresa, la mayor ventaja vendrá dada por el aumento de su productividad



"El empresariado mantiene buenas relaciones con el Gobierno, con el cual contribuye participando de varias comisiones de trabajo".

y capacidad para adaptarse a los cambios del mercado, mientras que para los trabajadores, su mayor ventaja vendrá dada por una mayor capacidad para negociar su tiempo libre y necesidades de capacitación.

Con su implementación, según argumentan sus detractores, ¿no existiría un alto riesgo de abusos por parte de algunos empleadores?

Los riesgos de abuso de una mayor flexibilidad laboral, fundamentalmente apuntan a eventuales imposiciones arbitrarias que los empleadores hicieren a sus trabajadores. Al respecto, creemos que ese riesgo podría ser adecuadamente acotado mediante la exigencia de formalización individual de los acuerdos ante las Inspecciones del Trabajo, y mediante la imposición de multas y sanciones administrativas ejemplares para quienes hagan uso abusivo de aquellas herramientas destinadas exclusivamente a mejorar la relación laboral.

LEY DE SUBCONTRATACION

A nueve meses de su entrada en vigencia, ¿qué balance hace de la Ley de Subcontratación?

El mayor aporte de la Ley de Subcontratación es haber permitido regularizar, desde



Alfredo Ovalle ha desarrollado gran parte de su actividad gremial desde la Sociedad Nacional de Minería.

el punto de vista legal, la situación de los trabajadores transitorios. En este sentido, la norma representa un claro avance. La subcontratación es una herramienta ampliamente utilizada en el mundo, así como en Chile, que va en beneficio de la empresa y permite una adecuada especialización de ella y sus trabajadores. Igualmente, vale la pena destacar el programa de asistencia de cumplimiento ofrecido por la Dirección del Trabajo a las empresas, para hacer una aplicación pedagógica de la norma y permitir evitar multas producto del desconocimiento de sus alcances.

No obstante, nos parece que algunas declaraciones malintencionadas que se publicaron en la prensa levantaron falsas expectativas para los trabajadores, en cuanto a los reales alcances de la norma, lo que en su oportunidad incrementó la conflictividad laboral.

La nueva ley, ¿tiene algunos aspectos poco claros o problemas en su interpretación?

La ley dejó una serie de zonas grises o indeterminadas que corresponde a la Dirección del Trabajo desarrollar. Si bien la autoridad administrativa ha elaborado algunos dictámenes que interpretan adecuadamente el espíritu de la discusión legislativa, quedan varias materias pendientes, que fueron presentadas por las Ramas de la CPC a la autoridad, en el

marco de la Comisión de seguimiento de la ley. Sobre ellas es fundamental que en el corto plazo se establezcan, mediante dictámenes, parámetros objetivos que permitan que las empresas y los trabajadores sepan a qué atenerse.

¿Ha percibido usted algún cambio en las relaciones laborales desde su puesta en marcha?

La ley ha establecido con precisión cuáles son las situaciones en que los trabajos transitorios son procedentes, lo que ha clarificado las posibilidades

de uso de esta opción de trabajo.

En materia de subcontratación, las empresas se han vuelto más exigentes en la solicitud de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a las empresas contratistas, para evitar la responsabilidad solidaria. A su vez, muchas empresas han delegado totalmente algunas actividades a las empresas subcontratistas, de manera de evitar dudas en cuanto a la relación de subordinación y dependencia de los trabajadores de la empresa contratista.

Esta ley, ¿beneficia o perjudica a los empresarios?, ¿beneficia o perjudica a los trabajadores?

La adecuada aplicación y fiscalización de la Ley de Subcontratación y trabajos transitorios beneficia tanto a trabajadores como a empresarios. Tiene como gran aporte el reconocimiento explícito en la norma de la externalización como herramienta válida para la competitividad y sustentabilidad de muchas actividades empresariales. Por otra parte, el que la ley se haga cargo de la regulación de ambas formas de externalización contribuye a mejorar el clima en las empresas, visto que dignifica la labor desarrollada por los trabajadores que en ella se desempeñan.

EMPRESARIOS-TRABAJADORES- GOBIERNO

¿Cómo califica las actuales relaciones empresarios-trabajadores?

La relación diaria entre los empresarios y los trabajadores en las empresas, en general es buena. Las diferencias y demandas laborales se solucionan al interior de las empresas, y es el diálogo permanente el que prima para encontrar acuerdos en torno a las condiciones de trabajo y metas.

Igualmente, a nivel cupular, la CPC mantiene buenas relaciones y diálogo con las distintas centrales de trabajadores. Sin embargo, nos mantenemos atentos a aquellos intentos de parte de algunos grupos organizados de desestabilizar la paz social reinante en las empresas. Nos referimos a aquellos que con un discurso reivindicativo e ideologizado, alejado de la realidad de las empresas, a las cuales muchas veces ni pertenecen, han generado situaciones de violencia para impedir el funcionamiento de algunas, atentando, entre otros derechos constitucionales, en contra de la libertad de trabajo de los trabajadores que no adhieren a sus demandas.

Si retrocediéramos en el tiempo unos cinco o seis años, estas relaciones, ¿han mejorado, han empeorado, están estancadas?

El clima laboral, en general, sigue siendo bueno. Sin embargo, vemos con preocupación los intentos relativamente recientes por aumentar la conflictividad laboral, bajo el argumento de la necesidad de aumentar la tasa de sindicalización y de "reforzar o profundizar" las negociaciones colectivas.

A su vez, nos preocupan aquellas intervenciones y omisiones que dejan el camino libre para presionar la realización de negociaciones colectivas más allá de la empresa. Si bien sabemos que la negociación interempresa está prevista en nuestra legislación laboral, ésta sólo es procedente cuando hay acuerdo de las partes. Y en un estado de derecho no

puede decirse que hay acuerdo de partes cuando una ejerce violencia sobre otra para obligarla a tener que negociar.

¿Qué apreciación hace de las relaciones empresarios-Gobierno?

El empresariado mantiene buenas relaciones con el Gobierno, con el cual contribuye participando de varias comisiones de trabajo destinadas a proponer medidas que ayuden a aumentar el crecimiento del país, el fortalecimiento de sus instituciones, y la preservación de la paz social.

SINDICALIZACION

¿A qué atribuye usted el bajo porcentaje de trabajadores sindicalizados en el país (13%)?

En el sector privado, en el año 1995 existían 12.715 sindicatos vigentes; al 2006, esa cifra se elevó hasta 19.883. No obstante, la tasa de sindicalización de la fuerza total de trabajo ocupada disminuyó en el mismo período, de 13,6% a 12,2%. Con más nivel de detalle, la tasa de sindicalización de la fuerza total de trabajo asalariada, que el año 1995 representaba el 16,7%, disminuyó a 14,5% para el año 2006, citando como fuente la Dirección del Trabajo. Al respecto, creemos que el incremento en el número de sindicatos en el tiempo, probablemente se debe al aumento de la fuerza total de trabajo, y a una mayor atomización de los sindicatos.

En relación a las razones por las que no es mayor la tasa de sindicalización, llama la atención el dato de que en el año 2004, cuando se preguntaba a los dirigentes sindicales al respecto, el 52,4% respondía que las personas no se sindicalizaban por temor a consecuencias negativas en su trabajo (fuente ENCLA 2004). En el año 1998, único año en que se hizo la misma pregunta a los trabajadores de empresas sin sindicato, ellos respondieron que, en un 36,1%, esto se debía a la falta de personal; en un 22,2% a que no se necesitaba; en un 17,7% al poco interés, y



"La clave para unas sanas relaciones laborales no está en generar artificios que aumenten la conflictividad, sino en mejorar la capacitación de los trabajadores, reconociendo su libertad para decidir".

tan sólo en un 6,4% a temor de represalias (fuente ENCLA 1998).

Otro dato importante lo da la Encuesta CASEN de 2003, que considera el tamaño de las empresas y el número de trabajadores de éstas, señalando que tan sólo el 56,1% de la fuerza total de trabajo asalariada sería sindicalizable.

¿Cuál es la situación chilena, en este aspecto, comparada con otros países?

Sería relevante, al analizar el porcentaje de sindicalización en Chile en relación a otros países, considerar el porcentaje de sindicatos activos. Recientemente, por ejemplo, el Presidente de Francia, Nicolás Sarkozy, ha afirmado que sólo el 5% de los sindicatos franceses están activos. En consecuencia, creemos que los niveles de sindicalización en Chile, calculados correctamente, son

comparables con los de otros países, y si no son más altos es porque los trabajadores en libertad de asociarse o no, eligen no hacerlo.

¿Cómo ve el empleador al sindicato al interior de su empresa?

El sindicato está formado por trabajadores de la empresa, y como tal es percibido como parte de ésta. La mayor parte de las empresas donde se han organizado sindicatos mantiene excelentes relaciones con la dirigencia sindical, llegando a acuerdos y actividades conjuntas que favorecen la productividad y un sano y respetuoso clima laboral.

¿Piensa usted que algunos empresarios lo consideran (al sindicato) un "peligro latente"?

Las empresas no ven a los sindicatos como enemigos. Lo único que les preocupa es el ejercicio responsable de la actividad sindical, que favorezca la sustentabilidad de la actividad empresarial y la tranquilidad laboral, para proyectar su crecimiento y desarrollo.

Las empresas sólo sienten temor cuando los dirigentes sindicales persiguen otros fines, distintos de aquellos de los trabajadores que representan. Cuando esto ocurre, la manipulación y el ejercicio de presiones indebidas, que pueden involucrar violencia y la paralización total o parcial de la empresa, son un peligro latente para la actividad empresarial, e incluso para la integridad de los trabajadores no adheridos al sindicato, así como para la sustentabilidad de la fuente de empleo de todos los trabajadores de la empresa.

¿Qué pasos habría que dar para que empleadores y trabajadores sindicalizados tengan relaciones más armoniosas?

Extender la capacitación en materia de legislación laboral y previsional a la mayor cantidad posible de trabajadores y empresarios es una poderosa herramienta para asegu-

rar un mayor nivel de responsabilidad en las relaciones laborales. Cuando los actores del mundo del trabajo entienden que toda relación laboral involucra derechos, pero también obligaciones, mejora el clima de trabajo al interior de la empresa. Y para esto es fundamental que tanto los dirigentes sindicales como los gerentes de recursos humanos se capaciten adecuadamente, de modo de mantener conversaciones del mejor nivel técnico.

EQUIDAD SOCIAL

¿Qué balance hace del trabajo desarrollado por la Comisión Asesora de Equidad Social creada por la Presidenta Bachelet?

Aún es muy pronto para evaluar el trabajo desarrollado por la Comisión Asesora de la Presidencia en materia de Equidad Social, ya que hasta el momento se mantiene en etapa de audiencias, escuchando opiniones que le

ayuden a encauzar su trabajo. Sin embargo, dada la composición del Consejo Asesor, con gran cantidad de reconocidos expertos, son buenas las expectativas que desde el empresariado tenemos en las propuestas que como grupo puedan elaborar, y que contribuyan a mantener la paz social necesaria para el crecimiento y desarrollo de nuestro país.

¿Considera que el empresariado está bien representado en ella?

La CPC no fue invitada a participar del Consejo Asesor y, por tanto, no cuenta con representantes.

¿Qué opinión le merece que la CUT se haya restado a participar en esta comisión?

Creemos que no nos corresponde a nosotros comentar las decisiones que libremente haya tomado la CUT.

OIRS

DERECHOS DE NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS (LEY N° 19.880)

NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS TIENEN DERECHO A:

- Conocer en cualquier momento el estado de la tramitación de su solicitud y obtener copia de los documentos asociados y/o devoluciones de sus originales.
- Identificar a las autoridades y personal bajo cuya responsabilidad se tramitan los procedimientos ligados a la solicitud.
- Eximirse de presentar documentos que no correspondan o que estén en poder del Servicio.
- Acceder a los actos administrativos y a sus documentos.
- Ser tratados(as) con respeto y deferencia por las autoridades y funcionarios(as).
- Formular alegaciones y aportar documentos antes de las resoluciones.
- Exigir la responsabilidad de la institución y del personal a su servicio.
- Exigir respuesta a las quejas que formulen.

ESTOS DERECHOS CIUDADANOS SE PUEDEN EJERCER A TRAVES DE LAS OIRS

Es necesario tener presente que:

- Los usuarios(as) son la razón de ser de nuestro Servicio, nos debemos a ellos.
- La Atención de Público es la primera cara del Servicio, la más importante y debe ser la más eficiente.
- Los usuarios necesitan respuestas claras y en un lenguaje apropiado.
- Los tiempos de atención y de respuesta deben ser adecuados a las necesidades de los usuarios(as).
- Cuando nos corresponda atender público debemos ser accesibles, amables y concentrarnos en lo que se nos solicita.
- Debemos responder en forma diligente a las inquietudes de nuestros usuarios(as) y orientarlos a otros servicios públicos si no estamos en condiciones de dar curso a sus requerimientos.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA NORMAS RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL COMERCIO EN LOS PERIODOS DE FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y OTRAS FESTIVIDADES^(*)

LEY N° 20.215

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

Proyecto de Ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 24, la frase "en los periodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades", por las siguientes: "durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad".
2. Agréganse, en el artículo 24, los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos:

"Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, du-

rante los nueve días en los que se extiende la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción."

3. Agrégase el siguiente artículo 35 ter, nuevo:

"Artículo 35 ter.- En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente,

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.09.07.

N. del E.: En el website: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-22763.html> es posible acceder a un texto sistematizado y digitalizado del Código del Trabajo que incorpora las modificaciones a que se refiere esta ley.

te, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 2º de la Ley N° 19.973:

1. Intercálase, entre la palabra "días" y el guarismo "18", la expresión "1 de mayo,".
2. Reemplázase la expresión "los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall." por las oraciones "los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.".
3. Agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a

beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción."

Artículo transitorio.- Declárase feriado el día lunes 17 de septiembre de 2007."

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

Santiago, 10 de septiembre de 2007.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.-
Rodney Belmar Altamirano, Subsecretario del Trabajo (S).

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

MODIFICA LAS LEYES N° 19.553, N° 19.882, Y OTROS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE INCENTIVAR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS PUBLICOS^(*)

LEY N° 20.212

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

Proyecto de Ley:

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.553:

- 1) Sustitúyense en el artículo 5° los actuales guarismos "2004" y "10%" por "2007" y "15%", respectivamente.
- 2) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo del artículo 6°, los actuales guarismos "5%" y "2,5%" por "7,6%" y "3,8%", respectivamente.
- 3) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo del artículo 7° los actuales guarismos "4%" y "2%" por "8%" y "4%", respectivamente.
- 4) Derógase el artículo 11.

Artículo 2°.- El aumento del componente base y de los incrementos por desempeño institucional y por desempeño colectivo de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, contenido en los numerales 1), 2)

y 3) del artículo anterior, no será aplicable al personal perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El aumento al incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, contenido en el numeral 2) del artículo anterior, no será aplicable a quienes desempeñen los cargos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.863.

Artículo 3°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.882:

- 1) Derógase el artículo segundo.
- 2) En el artículo sexto:
 - a) Sustitúyese, en el inciso primero, la frase "para aquel servicio que, siendo beneficiario de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, se haya destacado", por la siguiente: "para aquellas tres instituciones que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado".
 - b) Intercálase el siguiente inciso tercero, pasando los actuales tercero y

(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.08.07.

cuarto a ser quinto y sexto, respectivamente:

"El personal beneficiario de este premio, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto, cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador."

3) En el artículo vigésimo octavo:

Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo, los actuales guarismos "6%" y "3%" por los que a continuación se indican para cada uno de los periodos señalados:

- Año 2007:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 7,7%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,85%
- Año 2008:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 9,3%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 4,65%
- Año 2009:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 11%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 5,5%
- A partir del Año 2010:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 12,6%

- ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 6,3%

4) En el artículo trigésimo primero:

- a) Sustitúyese, en el inciso segundo, la frase "No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3° del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%", respectivamente" por la siguiente:

"Los porcentajes por incremento al desempeño institucional para el personal del Consejo de Defensa del Estado serán para cada período que se indica, los siguientes:

- AÑO 2007:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 5,7%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 2,85%
- AÑO 2008:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 7,3%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,65%
- AÑO 2009:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 9%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 4,5%
- A partir del AÑO 2010:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 10,6%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 5,3%."

b) Agrégase el siguiente inciso cuarto:

"El personal de planta y a contrata del Consejo de Defensa del Estado que perciba el incremento por desempeño institucional, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento y cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.553 sobre el valor de dicho

incremento, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador."

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.646:

1) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, para cada período según se señala, los porcentajes indicados en la columna "porcentaje de asignación fija" de la asignación especial de estímulo en su componente fijo, establecido en la tabla contenida en el artículo 4°, de la siguiente forma:

ESCALAFON	GRADOS	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	A partir del AÑO 2010
DIRECTIVO	1 a 9	35,2%	36,5%	37,7%	39%
PROFESIONAL	5 AL 7	35,2%	36,5%	37,7%	39%
	8 AL 10	32,2%	33,5%	34,7%	36%
	11 AL 12	29,2%	30,5%	31,7%	33%
	13 AL 14	26,2%	27,5%	28,7%	30%
	15 AL 17	23,2%	24,5%	25,7%	27%
FISCALIZADOR	10 AL 11	35,2%	36,5%	37,7%	39%
	12 AL 13	32,2%	33,5%	34,7%	36%
	14	31,2%	32,5%	33,7%	35%
	15	29,2%	30,5%	31,7%	33%
TECNICO	14 AL 16	29,2%	30,5%	31,7%	33%
	17 AL 19	25,2%	26,5%	27,7%	29%
ADMINISTRATIVO	16 AL 17	23,2%	24,5%	25,7%	27%
	18	22,2%	23,5%	24,7%	26%
	19 AL 20	21,7%	23%	24,2%	25,5%
AUXILIAR	19 AL 22	21,7%	23%	24,2%	25,5%

- 2) Sustitúyense para cada período según se señala, los porcentajes de la asignación mensual de defensa judicial, establecida en el artículo 10, de la siguiente forma:

PLANTA/CARGOS	GRADOS	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	A partir del AÑO 2010
Presidente del Consejo	1B	155,2%	156,5%	157,7%	159%
Abogado Consejero	1C	150,2%	151,5%	152,7%	154%
Directivos	2°	130,2%	131,5%	132,7%	134%
Directivos	3° y 4°	105,2%	106,5%	107,7%	109%
Directivos	5° y 6°	70,2%	71,5%	72,7%	74%
Directivos	7° y 8°	60,2%	61,5%	62,7%	64%
Directivos	9°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Directivos	11°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Profesionales	4°	65,2%	66,5%	67,7%	69%
Profesionales	5° y 6°	55,2%	56,5%	57,7%	59%
Profesionales	7°	45,2%	46,5%	47,7%	49%
Profesionales	8°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Profesionales	9° al 12°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Técnicos	8° al 17°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Técnicos	18° y 19°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Administrativos	10° al 25°	30,2%	31,5%	32,7%	34%
Auxiliares	20° al 25°	25,2%	26,5%	27,7%	29%

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.490:

- 1) Derógase, a contar del 1 de enero de 2008, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, la bonificación de estímulo por desempeño funcionario, no imponible, establecida en su artículo 3°, sustituyéndola a partir de dicha fecha por el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la Ley N° 19.553. El personal de planta y a contrata que perciba este incremento tendrá derecho a la bonificación a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.553, en las mismas condiciones que establece dicha norma, destinada a compensar las deducciones que por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento.

Los porcentajes del incremento a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a la progresión que a continuación se indica:

- Año 2008:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 5,55%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 2,77%
- Año 2009:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 6,05%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,02%
- A partir del Año 2010:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 6,55%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,27%

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el Director del Fondo Nacional de Salud tendrá derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo en un monto equivalente al 5% de la base de cálculo correspondiente.

Durante el año 2008, el incremento por desempeño colectivo se pagará en relación al cumplimiento de las metas de gestión que se definan, para cada uno de los equipos, unidades o áreas de trabajo, en el segundo semestre del año 2007.

- 2) Sustitúyense los porcentajes de la bonificación por desempeño institucional establecidos en el ARTICULO VIGESIMO NOVENO de la Ley N° 19.882, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, por los que a continuación se indican:

- a) A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007 será de hasta un 20,9%;
- b) Durante el año 2008 será de hasta un 23,2%;
- c) Durante el año 2009 será de hasta un 25,6%, y
- d) A partir del 1 de enero de 2010, será de hasta un 28%.

Artículo 6°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.479:

- 1) Modifícase la letra c) del artículo 11, de la siguiente forma:

- Sustitúyese el numeral i) por el siguiente:

"i) El treinta y tres por ciento de los funcionarios de cada planta de personal mejor evaluados, separadamente, por la Junta Calificadora Central y por cada una de las Juntas Calificadoras Regiona-

les, o por varias de ellas conjuntamente, tendrá derecho, a los porcentajes que se indican, para cada uno de los años que se señalan:

A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será un 15,7%.

Durante el año 2008, será un 17,5%.

Durante el año 2009, será de un 19,2%.

A partir del 1 de enero de 2010, será de un 21%."

- Sustitúyese el numeral ii) por el siguiente:

"ii) Los funcionarios que les sigan en el orden descendente de evaluación, hasta completar el sesenta y seis por ciento de los mejor evaluados respecto de cada planta, tendrán derecho, a los porcentajes que se indican, para cada uno de los años que se señalan:

A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será un 7,85%.

Durante el año 2008, será un 8,75%.

Durante el año 2009, será de un 9,6%.

A partir del 1 de enero de 2010, será de un 10,5%."

- 2) Sustitúyense los porcentajes de la bonificación mensual por productividad de que trata el artículo 14, modificados por el artículo trigésimo de la Ley N° 19.882, por los siguientes:

A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será de hasta un 16,2%.

Durante el año 2008 será de hasta un 17,3%.

Durante el año 2009 será de hasta un 18,5%.

A partir del 1 de enero de 2010 será de hasta un 19,6%.

Artículo 7°.- Incrementátanse para cada período según se señala, los montos mensuales de la "asignación de control" establecida en el artículo 1° de la Ley N° 19.663, vigentes a las fechas que se indican, de la siguiente forma:

- a) En 1,2% a contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007.
- b) En 2,5% durante el año 2008, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente.
- c) En 3,7% durante el año 2009, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b) precedente.
- d) En 5,0% a partir del 1 de enero de 2010, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra c) precedente.

Para efectos de aplicar los porcentajes señalados precedentemente se estará a la base de cálculo establecida en el artículo 30, letra b), numeral 2) de la Ley N° 19.917.

Los porcentajes por incremento al desempeño colectivo del personal de la Contraloría General de la República a que se refiere el artículo trigésimo segundo de la Ley N° 19.882, serán para cada período que se indica, los siguientes:

- AÑO 2007:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 5,7%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 2,85%

- AÑO 2008:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 7,3%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,65%
- AÑO 2009:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 9%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 4,5%
- A partir del AÑO 2010:
 - i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 10,6%
 - ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 5,3%

Artículo 8°.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2007, para el personal de planta y a contrata de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la Ley N° 18.091, una asignación especial, cuyo monto mensual por grado será el siguiente:

Grado 12°	\$ 1.893
Grado 13°	\$ 3.602
Grado 14°	\$ 4.564
Grado 15°	\$ 5.278
Grado 16°	\$ 6.504
Grado 17°	\$ 5.891
Grado 18°	\$ 11.794
Grado 19°	\$ 7.772
Grado 20°	\$ 8.068
Grado 21°	\$ 9.057
Grado 22°	\$ 10.688
Grado 23°	\$ 12.102

Los valores anteriores se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que se determinen para las remuneraciones del sector público.

Artículo 9°.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2007, una asignación por desempeño para el personal de planta y a contrata de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la Ley N° 18.091; los empleados civiles de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de la Defensa Nacional, y para los profesionales funcionarios regidos por la Ley N° 15.076 que se desempeñen en jornadas de 11, 22, 33 ó 44 horas semanales en Gendarmería de Chile, en el Servicio Agrícola Ganadero, en el Instituto Nacional de Deportes, en la Dirección General de Aeronáutica Civil, en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y en la Dirección de Previsión de Carabineros.

Esta asignación contendrá un componente base y otro variable asociado a la ejecución, por parte de las instituciones, de metas anuales de eficiencia institucional. El grado de cumplimiento de las referidas metas será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.

El componente base ascenderá al 5,0% aplicado sobre la base de cálculo señalada en el artículo siguiente. El componente variable será de hasta un 6,6%, sobre igual base, para aquellos funcionarios que laboren en instituciones que hayan alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de las metas anuales de eficiencia institucional a que se hayan comprometido. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior a un 90% el porcentaje será de un 3,3%. Todo cumplimiento inferior al 75% no dará derecho a incremento alguno.

El Jefe Superior de la institución propondrá anualmente al Ministro del cual dependa o con el que se relacione, las Metas de Eficiencia Institucional, especificando las metas de gestión y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios. Dicho Ministerio, conjuntamente con el de Hacienda, mediante decreto supremo, fijará, usando como ante-

cedente la propuesta institucional, las metas de eficiencia institucional a alcanzar cada año. La formulación de metas de eficiencia institucional propuesta anualmente deberá ajustarse al Programa Marco que al efecto establezca el Ministro del ramo conjuntamente con el Ministerio de Hacienda.

Para los efectos previstos en el inciso anterior se podrá disponer la creación de las instancias técnicas necesarias para controlar y evaluar el desarrollo de las Metas de Eficiencia Institucional y el cumplimiento de los objetivos comprometidos por las instituciones.

Un decreto supremo del Ministerio del ramo, suscrito además por el Ministro de Hacienda, señalará el grado de cumplimiento de las metas de eficiencia institucional que se haya alcanzado anualmente.

La concesión del componente variable respecto de los profesionales funcionarios regidos por la Ley N° 15.076, a que se refiere el inciso primero de este artículo, se sujetará en todo a las normas que regulan el otorgamiento del incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, en las instituciones en las que laboran.

La asignación especial se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual de los porcentajes establecidos en el inciso tercero de este artículo.

Esta asignación tendrá carácter tributable e imponible para fines de previsión y salud. Para determinar los impuestos e imposiciones a que se encuentre afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las impositivas se deducirán de la parte que, su-

mada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

A este beneficio se le aplicará lo dispuesto en el artículo 72 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Para la aplicación de la asignación a que se refiere este artículo respecto al personal de las Subsecretarías de Guerra, Marina y Aviación, no regirá lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1999, del Ministerio de Defensa Nacional.

Artículo 10.- El monto de la asignación por desempeño a que se refiere el artículo anterior se determinará aplicando los porcentajes correspondientes, sobre la base de los siguientes estipendios, según corresponda:

- 1) Respecto al personal de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la Ley N° 18.091, la base de cálculo estará conformada por:
 - a) Sueldo base;
 - b) Asignación del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980;
 - c) Asignación del artículo 4° de la Ley N° 18.717, y
 - d) Asignación especial referida en el artículo 8° de la presente ley.
- 2) Respecto de los empleados civiles de planta y a contrata de las Subsecretarías de Guerra, Marina y Aviación, la base de cálculo estará conformada por:
 - a) Sueldo en posesión;
 - b) Asignación especial de grado efectivo de la letra b) del artículo 185 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra;
 - c) Bonificación de mando y administración de la letra j) del artículo 185 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra;
 - d) Asignación de la letra d) o de la letra f) del artículo 185 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra, y
 - e) Bonificación especial del artículo 6° de la Ley N° 18.870.
- 3) Tratándose del personal de las Subsecretarías de Carabineros e Investigaciones, la base de cálculo estará conformada por:
 - a) Sueldo en posesión;
 - b) Asignación especial de grado efectivo de la letra r) del artículo 46 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior;
 - c) Bonificación de mando y administración de la letra l) del artículo 46 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior;
 - d) Asignación de la letra e) o de la letra f) del artículo 46 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior, y
 - e) Bonificación especial del artículo 6° de la Ley N° 18.870.
- 4) Tratándose del personal de cualesquiera de las Subsecretarías a que se refieren los dos numerales precedentes, remunerados por el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, el monto de la asignación se determinará sobre la base de cálculo a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 19.553.
- 5) Respecto a los profesionales funcionarios regidos por la Ley N° 15.076, a que se refiere el inciso primero del artículo 9° de la presente ley, el monto de la asignación se determinará aplicando los porcentajes

correspondientes a la suma del sueldo base, la asignación profesional y la asignación sustitutiva del artículo 18 de la Ley N° 19.185 que corresponda a los grados de la Escala Unica de Sueldos que en cada caso se indica:

- a) Profesionales funcionarios que no gocen de trienios: Grado 13° ;
- b) Profesionales funcionarios que tengan un trienio: Grado 11° ;
- c) Profesionales funcionarios que tengan dos trienios: Grado 10° ;
- d) Profesionales funcionarios que tengan tres trienios: Grado 8° ;
- e) Profesionales funcionarios que tengan cuatro o cinco trienios: Grado 7° ;
- f) Profesionales que tengan seis, siete u ocho trienios: Grado 6° , y
- g) Profesionales que tengan nueve o más trienios: Grado 5° .

El monto de la asignación de los profesionales funcionarios a que se refiere este numeral corresponde a una jornada de 44 horas semanales. Los profesionales con jornadas de 33, 22 u 11 horas semanales, tendrán derecho a la asignación en proporción a su jornada.

La asignación de desempeño no se considerará, respecto al personal a que se refiere este numeral, para determinar la limitación máxima de rentas establecidas en el inciso final del artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2001, del Ministerio de Salud, texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076, ni las limitaciones a los montos de las asignaciones de estímulo y de la percepción conjunta de las asignaciones de estímulo y de responsabilidad, señaladas en la letra b) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 9° de dicho cuerpo legal, respectivamente.

Artículo 11.- Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo emanado del Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de las metas de eficiencia institucional a que se refiere el artículo 9° de la presente ley, así como la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes del componente variable de la asignación de desempeño a que se refiere el mencionado artículo; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas de eficiencia institucional; los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones, y toda otra norma necesaria para el adecuado otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 9° precedente. En este reglamento, se dispondrán, además, los mecanismos y procedimientos para la formulación del Programa Marco y la forma de funcionamiento de las instancias técnicas que apoyarán la evaluación y análisis de las metas de eficiencia.

Artículo 12.- El personal al que se aplican los artículos 8° y 9° de la presente ley tendrá derecho a la bonificación a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.553, en las mismas condiciones que establece dicha norma, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que estén afectos las remuneraciones contempladas en dichos artículos.

Artículo 13.- Concédese, a contar del 1 de enero de 2007, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades remuneradas por los sistemas del Decreto Ley N° 249, de 1974 y del Título I del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil que se desempeñen en la Primera, Segunda, Decimoprimera y Decimosegunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Esta bonificación tendrá los valores trimestrales que para cada zona y período se indican, de conformidad al siguiente cronograma:

Cobertura	Montos Trimestrales en cada año			
	1 A contar del 1° Enero de 2007	A contar Enero del 1° de 2008	A contar del 1° Enero de 2009	A contar del 1° Enero de 2010
Trabajadores que se desempeñen en la I y II Regiones	\$82.464	\$109.701	\$136.938	\$165.000
Trabajadores que se desempeñen en la XI y XII Regiones y en las provincias de Palena y de la Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández	\$157.059	\$190.113	\$213.552	\$243.000
Trabajadores que se desempeñen en provincias de Chiloé	\$31.500	\$54.000	\$72.000	\$90.000

La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

Decláranse bien pagados los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios de la asignación del artículo 11 de la Ley N° 19.553 y de la bonificación del artículo 2° de la Ley N° 19.882, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 1 del mes de inicio del trimestre de pago posterior a la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva de la bonificación trimestral vigente para este año. A partir de dicha fecha corresponderá el pago correspondiente al trimestre respectivo, de conformidad a la tabla precedente.

Respecto de los funcionarios que no tenían derecho a las asignaciones referidas en el inciso anterior, la bonificación establecida en este artículo se pagará de manera retroactiva, junto con las remuneraciones correspondientes al mes de inicio del trimestre de pago posterior a la fecha de publicación de esta ley.

Los montos señalados en el inciso segundo del presente artículo no estarán afectos al

reajuste general de remuneraciones para los años ahí señalados, a menos que expresamente así se establezca.

Artículo 14.- Suprímese, a contar de la publicación de la presente ley, el inciso cuarto del artículo 6° de la Ley N° 18.902.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La sustitución de los porcentajes correspondientes a los componentes de la asignación de modernización a que se refiere la modificación introducida por los numerales 1), 2), y 3) del artículo 1° de la presente ley, se sujetará a la progresión que a continuación se indica para cada uno de los años que se señalan:

Año 2007:

Componente Base	11,2%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	5,7%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	5,0%

Año 2008:

Componente Base	12,5%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	6,3%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	6,0%

Año 2009:

Componente Base	13,7%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	7,0%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	7,0%

A partir del Año 2010:

Componente Base	15,0%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	7,6%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	8,0%

Artículo segundo.- La modificación introducida por el numeral 2) del artículo 3° de la presente ley comenzará a regir a contar del 1 de enero de 2008.

Artículo tercero.- La bonificación a que se refiere el literal b) del numeral 4) del artículo 3° de la presente ley regirá a contar del 1 de mes siguiente a la publicación de esta ley.

Artículo cuarto.- Los porcentajes correspondientes a los componentes de la asignación por desempeño a que se refiere el artículo 9° de esta ley, se sujetará a la progresión que a continuación se indica para cada uno de los años que se señalan:

Año 2007:

Componente Base	2,9%
Componente Variable	0%

Año 2008:

Componente Base	2,5%
Componente Variable, hasta	3,3%

Año 2009:

Componente Base	3,7%
Componente Variable, hasta	5,0%

A partir del año 2010:

Componente Base	5,0%
Componente Variable, hasta	6,6%

Artículo quinto.- Las resoluciones que se dicten para otorgar remuneraciones y otros beneficios equivalentes a los otorgados en la

presente ley, según corresponda, respecto de los trabajadores de las entidades cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo al artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, regirán a contar del 1 de enero de 2007.

Quedarán excluidos de la aplicación del inciso precedente los establecimientos de salud de carácter experimental creados en virtud del artículo 6° de la Ley N° 19.650.

Artículo sexto.- Establécese, por una sola vez, un bono de retiro de naturaleza laboral para el personal que, a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, desempeñe un cargo de carrera o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo en las entidades remuneradas por los sistemas del Decreto Ley N° 249, de 1974, incluido el de la Presidencia ubicado del grado 4° e inferiores; del Título I del Decreto Ley N° 3.551, incluido el de la Contraloría General de la República ubicado del grado 4° e inferiores; del artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977 ya aquellos que, en la calidades señaladas precedentemente, se desempeñen en instituciones regidas por la Ley N° 16.752; el título VII de la Ley N° 19.284; la Ley N° 17.995 y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-18.632, de 1987, del Ministerio de Justicia; la Ley N° 18.837, el Decreto Ley N° 444, de 1974; el Decreto Ley N° 1.487, de 1976; la Ley N° 5.077, y los profesionales funcionarios regidos por la Ley N° 15.076, con excepción de aquellos que se desempeñen en las instituciones a que se refiere la Ley N° 19.490.

Sin embargo, no corresponderá este bono especial de retiro al personal de las instituciones mencionadas en la Ley N° 19.490, con excepción del Fondo Nacional de Salud; ni el personal de las instituciones regidas por las Leyes N°s. 18.593 y 18.460.

Tampoco corresponderá este bono especial de retiro a los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos de salud experimental creados en virtud del artículo 6° de la Ley N° 19.650.

El personal mencionado en el inciso primero tendrá derecho al bono siempre que se en-

cuentre afiliado al Sistema de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cotice o hubiere cotizado, según corresponda, de conformidad al artículo 17 de dicho cuerpo legal, en dicho sistema por el ejercicio de su función pública y cumpla los requisitos del artículo siguiente.

Artículo séptimo.- Para tener derecho al bono del artículo precedente será necesario cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Tener, o cumplir entre el 30 de junio de 2006 y el 31 de julio de 2010, a lo menos 20 años de servicios, continuos o discontinuos, en las instituciones que conforman la Administración Central del Estado. Tratándose de personal que estuviere comprendido en la definición de exiliado, contenida en la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 18.994, que hubiese sido registrado como tal por la Oficina Nacional de Retorno, la exigencia precedente se rebajará a 15 años continuos o discontinuos.

Respecto del personal que habiendo cumplido las edades señaladas en el numeral siguiente en los plazos ahí exigidos, no tenga los veinte o quince años de servicios, según corresponda, el plazo de 180 días a que se refiere el numeral 3) se computará desde la acreditación de los referidos años de servicio, sin que con ello se altere la exigencia dispuesta en orden a cumplir la edad o los años exigidos al 31 de julio de 2010;

- 2) Tener o cumplir 65 o más años de edad, en el caso de los hombres y 60 o más años de edad, en el caso de las mujeres, entre el 30 de junio de 2006 y 31 de julio de 2010, y
- 3) Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo en las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo anterior, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 180 días siguientes a cumplir 65 años en el

caso de los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 180 días siguientes al 31 de julio de 2010. Respecto de quienes a la fecha de publicación de la presente ley tuvieren cumplidos o cumplan 65 años de edad, el plazo de 180 días se computará desde la referida publicación.

Si el trabajador no cesa en su cargo o termina su contrato dentro de los plazos señalados precedentemente, se entenderá que renuncia irrevocablemente a dicho beneficio.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable.

Artículo octavo.- El personal que preste servicios en jornadas parciales para acceder al bono deberá renunciar al total de horas que sirva en las entidades señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley.

El monto del beneficio establecido en el artículo siguiente será para jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales, calculándose en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario si esta última fuera inferior.

Los funcionarios que desempeñen funciones en más de una institución a las que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley, con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, sólo tendrán derecho a un bono, correspondiente a las mencionadas cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo noveno.- El monto del beneficio se expresará en unidades tributarias mensuales correspondientes al mes en el que funcionario haya cesado en su cargo o terminado su contrato de trabajo, de conformidad a la siguiente tabla:

	MONTO DEL BENEFICIO
Estamento Auxiliar y Administrativo	311 unidades tributarias mensuales
Estamento Técnico	404 unidades tributarias mensuales
Estamento Profesional, Directivo y Fiscalizador	622 unidades tributarias mensuales

Para estos efectos, se entenderá por profesionales, además, a todos los funcionarios que perciban la asignación profesional del artículo 3° del Decreto Ley N° 479, de 1974, así como a los que se refieren: i) el inciso primero del artículo 2° y el artículo 14, ambos de la Ley N° 19.699, con excepción del personal perteneciente a las Fuerzas Armadas; ii) el artículo sexagésimo octavo de la Ley N° 19.882, e iii) el artículo 1° de la Ley N° 20.142, con excepción del personal perteneciente a Carabineros de Chile. Asimismo, se considerarán profesionales todos aquellos que estén en posesión de un título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

Artículo décimo.- El bono no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la Ley N° 19.882, con la indemnización por años de servicio a que se refiere el artículo 163 del Código del Trabajo y con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

Artículo undécimo.- El personal que es beneficiario de la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la Ley N° 19.882 y que se acoja al bono a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley no quedará afecto a lo establecido en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo octavo y en el artículo noveno, ambos de la Ley N° 19.882, rigiéndose la postulación de ambos beneficios a las reglas que se señalan en el artículo siguiente.

Artículo duodécimo.- El personal que cumpla con los requisitos establecidos para acce-

der al bono especial de retiro y la bonificación del Título II de la Ley N° 19.882, cuando corresponda, deberá comunicar la decisión de renunciar voluntariamente a su cargo o, en su caso, informar que ha terminado su contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo y adjuntar los demás antecedentes necesarios en el departamento de personal o en la unidad que desempeñe dichas tareas, conforme a las edades y plazos establecidos en los numerales 2) y 3) del artículo séptimo transitorio de esta ley.

Artículo decimotercero.- La comunicación señalada en el artículo anterior deberá acompañarse de los siguientes documentos, en original:

- a) Certificado de nacimiento.
- b) Documento que comunique su decisión de renunciar voluntariamente al cargo, indicando la fecha en que se hará dejación del mismo, la que deberá ajustarse a las edades y plazos establecidos en los numerales 2) y 3) del artículo séptimo transitorio de esta ley.
- c) Finiquito de su contrato de trabajo en el que conste que ha terminado su relación laboral en alguna de las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.
- d) Certificado otorgado por el Instituto de Normalización Previsional o la Administradora de Fondos de Pensiones, según corresponda, que certifique la situación señalada en el artículo 68 bis del Decreto

Ley N° 3.500, de 1980. El certificado deberá indicar que el funcionario cumple con los requisitos necesarios para obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, en cualquier régimen previsional, por la realización de labores calificadas como pesadas y respecto de las cuales se haya efectuado la cotización del artículo 17 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o certificado de cobro anticipado de bono reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema conforme al inciso tercero del artículo 12 transitorio de este mismo decreto ley, según corresponda. Este certificado sólo deberá adjuntarlo el funcionario que se acoja a lo dispuesto en el inciso final del artículo séptimo y en el inciso quinto del artículo decimonoveno transitorio de esta ley.

- e) Certificados de las instituciones de la Administración del Estado en las que hayan prestado servicios, indicando la calidad jurídica en las que estuvieron nombrado y/o contratados y los períodos respectivos.

Artículo decimocuarto.- El departamento de personal o la unidad que desempeñe dichas tareas, efectuará la verificación de los requisitos para acceder al bono especial de retiro dentro del plazo de quince días contados desde la presentación de la comunicación señalada en el artículo decimosegundo precedente.

Artículo decimoquinto.- El Jefe Superior del Servicio al que pertenece el funcionario beneficiario, dictará una resolución que ordene el pago del bono especial de retiro y determine el monto a que éste asciende.

Artículo decimosexto.- El bono se devengará y pagará, por la institución en que el funcionario haya cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, en una sola cuota a contar del mes subsiguiente al de la total tramitación del acto administrativo que concede el bono especial de retiro.

Artículo decimoséptimo.- Los funcionarios que cesen en sus cargos o empleos y perciban el bono a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna de las instituciones que conforman la Administración del Estado, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades tributarias anuales, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo decimooctavo.- Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo sexto transitorio que hayan obtenido u obtengan pensión de invalidez que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán acceder al bono especial de retiro siempre que cumplan, en el período establecido en el numeral 2) del artículo séptimo transitorio de esta ley, las edades ahí señaladas y acrediten el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el inciso primero del artículo sexto transitorio en el cual hubiere cesado en funciones, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el inciso anterior y hasta los 90 días siguientes a él. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono especial de retiro dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

Para los referidos trabajadores, el bono se devengará y pagará por la institución en que se hayan desempeñado al momento de pensionarse, a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

En todo lo no previsto en este artículo el otorgamiento del beneficio se regirá por las normas señaladas en los artículos precedentes, en cuanto le fueren aplicables.

Artículo decimonoveno.- Las personas que, a la fecha de publicación de la ley, hayan cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo en las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho al bono especial de retiro en la medida que cumplan los requisitos siguientes:

- 1) Haber cumplido los 65 o más años de edad, en el caso de los hombres y 60 o más años de edad, en el caso de las mujeres, entre el 30 de junio de 2006 y la fecha de publicación de esta ley.
- 2) Que el cese en funciones o el término del contrato de trabajo a que se refiere el encabezado de este artículo se haya producido entre el 30 de junio de 2006 y la fecha de publicación de esta ley.
- 3) Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo sexto transitorio en los referidos organismos a la fecha del cese de funciones o término del contrato de trabajo.
- 4) Estar afiliado al Sistema de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y haber cotizado en él por el ejercicio de su función pública.
- 5) Haber tenido a lo menos 20 años de servicios, continuos o discontinuos, en las instituciones que conformen la administración del Estado a la fecha del cese de funciones o término del contrato de trabajo establecido en el numeral 2).

Las personas afectas al presente artículo, presentarán sus solicitudes ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el inciso primero del artículo sexto transitorio en el cual hubieren cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley y hasta dentro de los 90 días siguientes a ella. Con

todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

Para quienes se aplique este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

Respecto de las personas mencionadas en el inciso primero de este artículo que hubieren obtenido la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el Título II de la Ley N° 19.882, no regirá lo señalado en el artículo undécimo transitorio de la presente ley.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable.

En todo lo no previsto en este artículo, el otorgamiento del beneficio se regirá por las normas señaladas en los artículos precedentes, en cuanto le fueren aplicables.

Artículo vigésimo.- El bono especial de retiro a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley se agotará el 31 de julio de 2010 y se devengará respecto de las personas que hasta dicha fecha hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo séptimo transitorio.

Artículo vigésimo primero.- Concédese un bono, por una sola vez, al personal a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, incluidos los que se desempeñen en el Fondo Nacional de Salud, que se encuentren en servicio al 1 de enero de 2007 y lo estén también a la fecha de pago del bono.

Con todo, no tendrán derecho a este beneficio los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos de salud experimental creados en virtud del artículo 6° de la Ley N° 19.650.

Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el mes siguiente a la publicación de la presente ley.

El monto será de \$125.000.- para quienes perciban en el mes anterior al pago del bono una remuneración líquida igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$100.000.- para aquellos que, a esa misma fecha, perciban una remuneración líquida que supere tal cantidad y no exceda de \$1.900.000.- Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo vigésimo segundo.- No obstante lo dispuesto en el artículo 14 de la presente ley, tratándose de la Superintendencia de Servicios Sanitarios el pago de la asignación de desempeño que se crea en virtud del artículo 9° de la presente ley, durante el año 2008 se efectuará en relación al cumplimiento de las metas de eficiencia institucional que hayan comprometido, el año 2007, para efectos de lo previsto en el inciso cuarto del artículo 6° de la Ley N° 18.902.

Artículo vigésimo tercero.- El artículo 9° de la presente ley no será aplicable a la Sub-

secretaría de Carabineros de Chile en tanto no tenga empleados civiles de planta o a contrata. Con todo, el referido Subsecretario tendrá derecho a un 11,6% de la base de cálculo respectiva, el que se concederá sujeto a la progresión que, en total para cada año, señala el artículo cuarto transitorio de la presente ley.

Artículo vigésimo cuarto.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley se financiará con los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades a que a ella se refiere, y en lo que no alcanzare para el 2007, se complementará con los recursos provenientes de la partida 50 del Tesoro Público."

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

Santiago, 27 de agosto de 2007.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 13 DEL CODIGO DEL TRABAJO^(*)

DECRETO N° 50

Núm. 50.- Santiago, 17 de agosto de 2007.- Vistos: lo dispuesto en los artículos 13, 14, 15, 17, 184, 476 y 477 del Código del Trabajo; el artículo transitorio de la Ley N° 20.189; el D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; lo informado por la Dirección del Trabajo en Oficio N° 2.946, de 7 de agosto del año en curso; y la facultad que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del artículo 13 Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 20.189:

Artículo 1°.- El presente Reglamento establece las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años de edad, que impiden celebrar contratos de trabajo con éstos. Asimismo, dispone medidas especiales de protección y prevención para los menores sujetos a una relación laboral.

Los menores no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 2°.- Para efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajo peligroso:** Toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los menores, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar, daño a la integridad física y mental de los menores, considerando su mayor vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia;
- b) **Trabajo peligroso por su naturaleza:** Toda actividad o forma de trabajo que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud y desarrollo de los menores que la realizan;
- c) **Trabajo peligroso por sus condiciones:** Toda actividad o forma de trabajo en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud y el desarrollo de los menores;
- d) **Factor de riesgo:** Todo agente físico, químico, biológico u organizacional, relacionado con el trabajo, que provoca o puede provocar daños a la salud y desarrollo del menor.

Artículo 3°.- Se prohíbe la participación de menores en los siguientes trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 11.09.07.

1. Trabajos en establecimientos de venta de armas.
2. Trabajos en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de explosivos y de materiales que los contengan.
3. Trabajos en faenas forestales. Se incluyen las actividades que se desarrollan en aserraderos, durante la tala de bosques, entre otras.
4. Trabajos que se realicen en alta mar. Se incluyen todas las actividades desarrolladas para la pesca industrial, semindustrial y artesanal, entre otras.
5. Trabajos que se desarrollen en terrenos en que por su conformación o topografía puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales.
6. Trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 2 metros del nivel de piso. Se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras.
7. Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar.
8. Trabajos subterráneos. Se incluyen actividades tales como labores mineras subterráneas, construcción de túneles, ejecución de excavaciones, instalación o limpieza de cámaras o cañerías de distribución de: agua, energía eléctrica, teléfono, gas y eliminación de desechos, entre otros.
9. Trabajos en faenas mineras.
10. Trabajos que se desarrollen debajo del agua. Se incluyen las actividades de buceo profesional o artesanal, entre otras.
11. Trabajos en condiciones extremas de temperatura. Se incluyen trabajos en cámaras de congelación o frigoríficas, en fundiciones, entre otros.
12. Trabajos en que se deba manipular o trabajar con sustancias peligrosas, o que impliquen la exposición del menor a éstas. Para este efecto, se considerarán sustancias peligrosas aquellas que por su naturaleza, produzcan o puedan producir daños momentáneos o permanentes a la salud humana, incluidos los agentes de riesgo que figuran en el listado que establece la Norma Oficial NCh 382 Of 2004 y sus modificaciones, así como cualquier otra que la autoridad competente determine como tal.
13. Trabajos que conlleven riesgo ergonómico. Se incluyen actividades que impliquen movimientos repetitivos, con apremio de tiempo, en posturas inadecuadas o que impliquen manejo o manipulación manual de carga que contravenga lo establecido en la legislación vigente.
14. Trabajos que impliquen la manipulación, aplicación o almacenamiento de agroquímicos. Se incluyen las actividades desarrolladas en cámaras de fumigación, durante la aplicación o el período de carencia.
15. Trabajos que impliquen el manejo o la utilización de material corto punzante de uso clínico; la atención de animales o personas enfermas y en general, cualquier otra actividad que pueda exponer a los menores a riesgos biológicos tales como virus, bacterias, hongos o parásitos.
16. Trabajos que se realicen con maquinarias, equipos o herramientas que requieran de capacitación y experiencia para su manejo seguro y cuya operación inadecuada o por personas inexpertas puede provocar incapacidades permanentes o muerte, tales como guillotinas, esmeriles, laminadores, calderas, autoclaves, prensas, sierras circulares, pistolas neumáti-

cas, amasadoras, equipos de oxicorte, hornos, entre otros.

17. Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, que sean de consumo y/o de venta exclusiva de alcohol. Se incluyen la atención de clientes en bares, cantinas y otros análogos.
18. Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.
19. Trabajos que atenten contra el normal desarrollo psicológico y moral del menor, ya sea, por el lugar en que se prestan o por las labores que se deben cumplir, o en los que no se permite el acceso de menores. Se incluyen aquellos que se realizan en cabarets, cafés espectáculo, salas de cines y establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos, casas de masaje, entre otros.
20. Trabajos que se desarrollen a bordo de vehículos de transporte de pasajeros o de carga.
21. Trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales.
22. Trabajos que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
23. Trabajos donde la seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad del menor. Se incluye el cuidado de menores, de enfermos; actividades de vigilancia, guardias, entre otros.

Artículo 4°.- Se prohíbe la participación de menores en los siguientes trabajos definidos como peligrosos por sus condiciones:

1. Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección.
2. Trabajos en condiciones de aislamiento.

3. Trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del menor, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, de alta exigencia, entre otras.
4. Trabajos en donde no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor.

Artículo 5°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador que contratare un menor deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales, contenida el Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo el adiestramiento necesario y adecuado a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. Deberá asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado.

El empleador deberá, antes de la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar una evaluación del puesto de trabajo en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan. Para tal fin, deberá considerar especialmente su edad y formación.

Artículo 6°.- Los trabajos no señalados en los artículos 3° y 4° de este Reglamento, permitirán la celebración de un contrato de trabajo con un menor, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

A objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones escolares señalado en el inciso precedente, previo a la contratación del menor, el empleador deberá requerir a éste el correspondiente certificado de matrícula o de

alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral, que se pacte, con la jornada escolar. Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor, y se considerará parte integrante del mismo. Los establecimientos educacionales otorgarán dicha certificación, a petición del menor o de alguna de las personas indicadas en el inciso segundo del artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 7°.- La contratación de un menor en contravención a lo establecido en el presente Reglamento, sujetará al empleador al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, mientras se aplicare, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el Inspector del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar al empleador las sanciones que correspondan conforme a la ley.

Artículo 8°.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, actualizará cada dos años el listado de los trabajos o actividades peligrosos que se establecen en el presente Reglamento.

Artículo 9°.- Las empresas que contraten a un menor deberán registrar los contratos individuales que se suscriban en la Inspección del Trabajo respectiva, para lo cual consignarán, dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor, a lo menos, los siguientes antecedentes:

1. Identificación completa de las partes.
2. Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, de acuerdo al artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.
3. Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o me-

dia o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda.

4. Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en el número 1 del presente artículo.
5. Descripción de las labores convenidas.
6. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación a que se refiere el inciso 2° del artículo 5°.
7. Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho periodo comprenderá: a) período escolar, correspondiente al período de clases; b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias y c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.
8. Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

La Dirección del Trabajo instruirá los datos específicos a entregar y el formato a utilizar.

Para efectos de verificar la veracidad de la información entregada de acuerdo al presente artículo, se deberá acompañar al momento de efectuar el registro, los siguientes documentos:

- a) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- b) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.
- c) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido

en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo implementar y mantener en forma actualizada este Registro.

Artículo 10.- El presente Reglamento no será aplicable a la prestación de servicios a que se refiere el inciso 3° del artículo 8° del Código del Trabajo. Con todo, los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si

no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

Artículo 11.- La fiscalización del cumplimiento de las normas del presente Reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras, según su ámbito de competencia.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Lissette García Bustamante, Subsecretaría de Previsión Social.

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

INTRODUCE MODIFICACION EN EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 15 Y 16 DE LA LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA, CONTENIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 67, DE 1999^(*)

DECRETO N° 31

Núm. 31.- Santiago, 14 de mayo de 2007.-
Vistos: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Artículo único: Introdúcese la siguiente modificación en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada:

Agrégase, en el artículo 1° transitorio, el siguiente inciso quinto, pasando los actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo, respectivamente:

"No estarán afectas a la aplicación del cuarto Proceso de Evaluación, que se inicia el 1° de julio de 2007, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados a un número máximo de 2 trabajadores de casa particular y exclusivamente por éstos, ni a los trabajadores independientes afectos al seguro social de la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2007 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondientes al quinto Proceso de Evaluación".

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Soledad Barría Iroume, Ministra de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 24.09.07.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LAS LEYES N°S. 18.020 Y 18.611, QUE REGULAN EL SUBSIDIO FAMILIAR^(*)

DECRETO N° 53

Núm. 53.- Santiago, 3 de septiembre de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.020 y 18.611 ambas modificadas por la Ley N° 20.203 y la facultad contenida en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República de Chile.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación de las Leyes N°s. 18.020 y 18.611:

I. DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SUS BENEFICIARIOS Y CAUSANTES

Artículo 1°.- El subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020 se regirá por las normas contenidas en ese cuerpo legal, en la Ley N° 18.611, en el artículo 18 de la Ley N° 18.600 y las consignadas en el presente reglamento.

Artículo 2°.- Para los efectos de la aplicación de las disposiciones de este reglamento, se entenderá:

- a) Por "subsidio", el subsidio familiar;
- b) Por "beneficiario", el beneficiario del subsidio;
- c) Por "causante", el que origina el subsidio;

- d) Por "Intendente", el Intendente de la región que corresponde a la Municipalidad en cuya comuna tenga su domicilio el beneficiario;
- e) Por "Alcalde", el Alcalde de la Municipalidad que corresponda;
- f) Por "Municipalidad" o "Municipio", la Municipalidad que corresponda al domicilio del beneficiario del subsidio, y
- g) Por "Superintendencia", la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 3°.- El subsidio será inembargable.

Artículo 4°.- Podrán ser causantes del subsidio las siguientes personas:

- a) Los menores de hasta 18 años de edad que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 5°;
- b) La mujer embarazada;
- c) Las personas con discapacidad mental a que se refiere la Ley N° 18.600, cualquiera sea su edad, siempre que no sean beneficiarios de la pensión asistencial del Decreto Ley N° 869, de 1975;
- d) La madre del menor que percibe el subsidio, y
- e) Los inválidos de cualquier edad.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 14.09.07.

Artículo 5°.- Las personas indicadas en las letras a), c) y e) del artículo anterior, para ser causantes del subsidio, deberán reunir los siguientes requisitos, según corresponda:

- a) Vivir a expensas del beneficiario;
- b) Participar en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil, cuando proceda;
- c) Respecto de los mayores de seis años de edad, deberá acreditarse al solicitar el beneficio y anualmente durante el período que causen subsidio, su calidad de alumno regular de la instrucción básica, media, superior u otra equivalente cuando corresponda, o acreditar que se encuentran en alguna de las situaciones de excepción que contempla el Decreto con Fuerza de Ley N° 5.291, de 1930, Ley de Instrucción Primaria, y
- d) No percibir o causar ingresos o beneficios mensuales iguales o superiores al monto del subsidio, cualquiera sea su origen. Para este efecto, no se considerará la pensión de orfandad.

Artículo 6°.- Cada causante dará derecho sólo a un subsidio, aun cuando pudiera ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario. Sin perjuicio de lo anterior, el subsidio causado por las personas con discapacidad mental y por los inválidos de cualquier edad, será equivalente al doble del monto del beneficio.

Artículo 7°.- La condición de causante no confiere para efecto legal alguno la calidad de carga familiar.

Artículo 8°.- Podrán ser beneficiarios del subsidio:

- a) La madre del menor y, en su defecto, el padre, los guardadores o personas que lo hayan tomado a su cargo;
- b) La mujer embarazada que lo solicite durante su estado de gravidez y siempre que haya cumplido el quinto mes de embarazo, y

- c) Las personas naturales que tengan a su cargo a personas con discapacidad mental, o a inválidos de cualquier edad.

Artículo 9°.- Los beneficiarios deberán reunir los siguientes requisitos según corresponda:

- a) No estar en situación de proveer por sí solo o en unión del grupo familiar en el cual vive el causante, a la mantención y crianza de este último, atendidas las condiciones sociales y económicas del beneficiario;
- b) En el caso de la mujer embarazada, además de cumplir el requisito anteriormente indicado, deberá presentar certificación competente del hecho de encontrarse en el quinto mes de embarazo, extendida por médicos o matronas de los Servicios de Salud o de instituciones autorizadas por tales servicios, y
- c) Tener bajo su cuidado permanente a la persona con discapacidad mental o inválida que se invoque como causante.

II. SOLICITUD Y OTORGAMIENTO DEL SUBSIDIO, RECLAMACION

Artículo 10.- El subsidio se solicitará en formularios especiales, proporcionados por la Municipalidad respectiva, cuyo formato fijará la Superintendencia.

Artículo 11.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 18.611, la solicitud podrá presentarse en cualquier época del año, ante la Municipalidad correspondiente al domicilio del beneficiario, adjuntándose los siguientes documentos:

- a) Tratándose de menores y cuando corresponda, se deberá acreditar la calidad de guardador o cuidador. El hecho de haber tomado a cargo al menor se acreditará por medio de un informe social extendido por la Municipalidad respectiva, sin perjuicio de los documentos emanados de

los Tribunales de Justicia, u otras autoridades en los cuales conste la autorización respectiva.

- b) La asistencia del causante a los programas de salud, cuando proceda, se acreditará por documento expedido por el correspondiente Servicio de Salud o por la institución que éste autorice;
- c) Declaración jurada del beneficiario, efectuada ante el funcionario de la Municipalidad que designe el Alcalde, que acredite las circunstancias indicadas en las letras a) y d) del artículo 5° y las letras a) y c) del artículo 9° ya cerca del hecho que por el causante invocado no es beneficiario de asignación familiar y que no tiene conocimiento que aquél origine esta última prestación. En caso que el causante origine la referida prestación, el beneficiario de subsidio ejercerá en dicha declaración jurada la opción a que se refiere el artículo 26.
- d) La mujer embarazada deberá presentar la certificación a que se refiere la letra b) del artículo 9°;
- e) Respecto de los causantes indicados en la letra c) del artículo 4°, deberá acompañarse el certificado a que se refiere la Ley N° 18.600 que acredite la discapacidad mental, y
- f) Respecto de los causantes indicados en la letra e) del artículo 4°, deberá acompañarse el Certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva, que acredite la invalidez.

Artículo 12.- El Municipio verificará, por medios idóneos, el cumplimiento de los requisitos para acceder al subsidio. Junto con lo anterior, el Municipio deberá utilizar el Registro de Información Social a que se refiere la Ley N° 19.949.

Artículo 13.- Para el otorgamiento del beneficio, los Municipios deberán considerar el nivel socioeconómico de cada solicitante

de acuerdo con la información contenida en la Ficha de Protección Social a que se refiere el Decreto Supremo N° 291, de 2006, del Ministerio de Planificación, o el instrumento que la reemplace.

Artículo 14.- Tendrán derecho al subsidio familiar quienes, además de reunir los requisitos establecidos en la Ley N° 18.020, hubieren obtenido un puntaje igual o inferior a 11.734 puntos por aplicación de la Ficha referida en el artículo precedente.

Artículo 15.- Las nóminas de beneficiarios a quienes se hubiere otorgado el subsidio se publicarán mensualmente dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de dictación del respectivo decreto alcaldicio, en un lugar del Municipio, visible al público. Además se podrá realizar dicha publicación en un medio electrónico.

Artículo 16.- El Alcalde podrá delegar la facultad a que se refiere el artículo anterior, bajo su responsabilidad, en el funcionario de su dependencia que designe al efecto.

Artículo 17.- Los decretos alcaldicios a que se refiere el artículo 15 se inscribirán en extracto en un registro especial que se llevará en cada Municipalidad, el que será público. El referido extracto contendrá, a lo menos, el número y fecha del decreto alcaldicio en orden correlativo y los nombres, apellidos y domicilios del causante y del beneficiario.

Artículo 18.- Los solicitantes a quienes no se hubiere otorgado el subsidio podrán reclamar dentro de cinco días desde la notificación, ante el Intendente o ante la Municipalidad respectiva, la que remitirá el reclamo a aquél para su resolución. Para este efecto, la notificación se entenderá hecha el último día del mes en que se haga público el respectivo decreto de otorgamiento.

Tratándose de zonas aisladas, rurales o alejadas de centros urbanos, el plazo para reclamar de dicho decreto será de quince días hábiles.

La resolución adoptada por el Intendente será comunicada al Municipio correspondiente. En caso que se hubiere acogido el recurso, el Municipio deberá conceder el subsidio.

Artículo 19.- En contra de los decretos que dicte el Municipio concediendo subsidios, podrá reclamarse dentro del plazo y en los mismos términos contemplados en el artículo anterior.

III. DEL PAGO DEL SUBSIDIO, SU DURACION Y EXTINCION

Artículo 20.- El subsidio se devengará a contar del mes siguiente a aquel en que haya sido dictado el decreto alcaldicio que concede el beneficio y durará tres años.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de los causante sindicados en la letra a) del artículo 4º, el beneficio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumpla 18 años de edad, en cuyo caso se extinguirá antes del término del período por el cual fue concedido.

El subsidio será pagado por el Instituto de Normalización Previsional o la entidad que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley N° 18.611.

Artículo 21.- Para los efectos del artículo anterior, los decretos alcaldicios mediante los cuales se otorgue el subsidio, se comunicarán a la entidad encargada del pago, indicándose su número y fecha.

Artículo 22.- La entidad pagadora fijará las fechas de pago de los subsidios, los que podrán pagarse por mes vencido. Para tal efecto, podrá emitir órdenes de pago nominativas e intransferibles para ser cobradas en las instituciones y en la forma establecida en el artículo 15 de la Ley N° 17.671, pudiendo además celebrar convenios conforme a lo dispuesto en el artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley N° 115, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En caso de no cobro del beneficio al menos durante tres meses consecutivos, la entidad pagadora deberá comunicar tal circunstancia al Municipio con el objeto que determine si procede su revisión.

Artículo 23.- El pago del subsidio de la mujer embarazada se hará exigible a contar del quinto mes de embarazo, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de gestación.

Producido el nacimiento, el menor automáticamente será causante del subsidio, devengándose desde el día del nacimiento, para cuyo efecto la beneficiaria deberá acompañar el correspondiente certificado de nacimiento.

Artículo 24.- El Municipio podrá en cualquier oportunidad revisar los subsidios, debiendo extinguirlos cuando deje de concurrir alguno de los requisitos legales y reglamentarios establecidos para su otorgamiento o mantención, o por su no cobro durante seis meses continuados.

El beneficiario deberá comunicar el hecho que haya dejado de concurrir algún requisito para causar el subsidio, a la Municipalidad respectiva, a más tardar dentro de los treinta días siguientes, absteniéndose de cobrar el beneficio. Para la revisión del cumplimiento de los requisitos, el Municipio podrá utilizar el Registro de Información Social a que se refiere la Ley N° 19.949.

En caso de no cobro del beneficio durante seis meses continuados, la entidad pagadora deberá comunicar tal circunstancia al Municipio.

Concurriendo las causales señaladas en el inciso primero, el Municipio dictará el correspondiente decreto alcaldicio extinguiendo el subsidio y dando aviso por escrito al beneficiario. Tratándose de la extinción por no cumplimiento de requisitos, este aviso deberá darse con, a lo menos, un mes de anticipación. El decreto alcaldicio de extinción deberá

inscribirse en el registro a que se refiere el artículo 17.

Extinguido el derecho al subsidio, el Municipio lo comunicará a la entidad pagadora del beneficio.

En contra del referido decreto alcaldicio, se podrá reclamar en los términos indicados en el artículo 18 dentro de cinco días contados desde la notificación. Tratándose de zonas aisladas, rurales o alejadas de centros urbanos el plazo para reclamar de dicha resolución será de quince días hábiles.

Para la renovación y revisión del subsidio, se aplicarán las mismas normas que rigen su concesión.

Artículo 25.- El subsidio también se extinguirá cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio, que le requiera la Municipalidad o la entidad pagadora del mismo, dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento, aplicándose, en lo pertinente lo dispuesto en el artículo anterior. Este requerimiento deberá efectuarse personalmente al beneficiario o en la forma que determine la Superintendencia.

Artículo 26.- El subsidio será incompatible con las asignaciones familiar y maternal establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En caso que una persona pudiese ser causante de ambas prestaciones, el beneficiario del subsidio deberá optar entre continuar o dejar de percibir el mismo. Sino ejerciere su opción por escrito, se entenderá que opta por percibir el subsidio.

Si optare por el subsidio y mientras se mantengan los requisitos para originar asignación familiar o maternal, se conservará el derecho a todas las demás prestaciones que la legislación contemple en relación a estos últimos.

La opción podrá ser modificada en las oportunidades que el beneficiario lo manifieste

expresamente, surtiendo efecto a partir del mes siguiente al de presentación de la respectiva solicitud.

Artículo 27.- Todo aquel que percibiere indebidamente el subsidio, ocultando datos, proporcionando antecedentes falsos o contraviniendo lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 18.020, será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal.

Además, el infractor deberá restituir las sumas indebidamente percibidas, reajustadas en conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibieron y el que antecede a la restitución. Las cantidades así reajustadas devengarán, además, un interés mensual del 1%.

Artículo 28.- El Municipio fijará la fecha a partir de la cual se ha percibido indebidamente el beneficio, debiendo comunicarlo a la entidad pagadora, la que determinará el monto de lo indebidamente percibido, procediendo a su cobranza.

IV. FINANCIAMIENTO

Artículo 29.- Los subsidios se pagarán con cargo al Fondo Nacional de Subsidio Familiar, el cual se financiará exclusivamente con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos.

Artículo 30.- El Fondo Nacional de Subsidio Familiar se regirá por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975 y sus modificaciones y será administrado por la Superintendencia de Seguridad Social, correspondiéndole además su control presupuestario. Dicho organismo impartirá instrucciones que serán obligatorias para quienes participen en la administración del régimen de subsidio familiar, aplicándose para tal efecto las disposiciones orgánicas de la referida Superintendencia, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

Artículo 31.- A petición de la Superintendencia, el Banco del Estado de Chile abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal para el manejo de los recursos del Fondo. Esta cuenta tendrá, a su vez, las cuentas auxiliares que sean necesarias para facilitar el movimiento de sus fondos y establecer los controles adecuados.

V. DE LA FISCALIZACION Y OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 32.- A la Superintendencia le corresponderá la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones sobre subsidio familiar, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

Las instrucciones que imparta la Superintendencia serán obligatorias para todas las

entidades que participen en la administración del subsidio familiar.

Artículo 33.- Derógase el Decreto Supremo N° 368, de 4 de mayo de 1987, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 2 de julio de 1987.

Tómese razón, comuníquese y publíquese. BELISARIO VELASCO BARAONA, Vicepresidente de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andres Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Clarisa Hardy Raskovan, Ministra de Planificación.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento. Saluda a Ud., Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

OBJECION DE LEGALIDAD. TRABAJADORES EXCLUIDOS POR
ARTICULO 305 N° 1 CODIGO DEL TRABAJO. RECURSO REPOSICION.
FACULTADES ARTICULO 331 CODIGO DEL TRABAJO

Recurso de Protección deducido por don Mario Vergara Venegas, en representación de la empresa "INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES MAS ERRAZURIZ S.A.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Calama

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Antofagasta acoge el recurso de protección de deducido por al empresa, sosteniendo que, en este caso, el proceso de negociación colectiva estaba sujeto a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, debiendo aplicarse en su integridad el artículo 331 del Código del Trabajo, debiendo la Inspección haber resuelto dentro del plazo fatal de 5 días hábiles contados desde que fue recibida la reclamación presentada por la comisión negociadora y, por otro lado, dejó sin efecto la resolución legalmente dictada, al acoger un recurso de reposición improcedente en la especie, toda vez que el precepto legal citado no lo contempla, porque tratándose de un procedimiento reglado, sólo corresponde aplicar el procedimiento especial contemplado en el Libro IV del Código del ramo, por el principio de especificidad.

La Corte Suprema, revoca el fallo de primera instancia, pues estima que la resolución que acogió recurso de reposición presentado por la Comisión negociadora del Sindicato de la empresa, aceptando el reclamo deducido por la referida comisión, y que declaró que a los trabajadores afiliados al Sindicato no les era aplicable la prohibición establecida en el Art. 305 N° 1 del Código del Trabajo, constituye un acto administrativo susceptible de ser impugnado por la vía de la reposición ante la autoridad que la dictó. Agrega además que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo la autoridad administrativa se encuentra expresamente facultada para pronunciarse sobre las reclamaciones relativas a las observaciones formuladas por el empleador a que tiene derecho la comisión negociadora. En cuanto al fondo sostiene que, como resultado de la fiscalización practicada para resolver la reclamación a las objeciones de legalidad planteadas, se constató que, no obstante los contratos de trabajo de quienes pretenden negociar colectivamente contemplaban un plazo fijo de duración, en la práctica las actividades laborales desempeñadas por los trabajadores no son transitorias, no resultándoles, en consecuencia, aplicable lo dispuesto en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, actuación que se ajusta a las facultades de supervisión y control, que le corresponden de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 1967, y a la competencia específica que le otorga el artículo 331 del Código del ramo.

El fallo de la Corte Suprema fue acordado con el voto en contra del Ministro Carreño, quien estuvo por confirmar el fallo en virtud de sus propios fundamentos.

1. Corte Suprema.

Santiago, 29 de mayo de 2007.

Vistos:

Se reproduce la sentencia apelada, con excepción de sus motivos quinto, sexto, séptimo y octavo, que se eliminan.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

- 1º) Que, para analizar el asunto planteado por la presente vía, resulta conveniente consignar, como se ha venido haciendo en forma reiterada por esta Corte Suprema, que el recurso de protección de garantías constitucionales, establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el legítimo ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio;
- 2º) Que, como se desprende de lo anotado, es requisito indispensable de la acción cautelar de protección, la existencia de un acto u omisión ilegal—esto es, contrario a la ley, según el concepto contenido en el artículo 1º del Código Civil— o arbitrario —producto del mero capricho de quien incurre en él— y que provoque algunas de las situaciones o efectos que se han indicado, afectando a una o más de las garantías —preexistentes— protegidas, consideración que resulta básica para el análisis y la decisión de cualquier recurso como el que se ha interpuesto;
- 3º) Que en estos autos se ha deducido la acción cautelar impugnándose la Resolución N° 04/2007 de fecha 2 de febrero de 2007, emanada de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa, la cual en lo que aquí interesa —acogió un recurso de reposición interpuesto por el Sindicato de Tra-

bajadores de la Empresa Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A. en contra de la Resolución N° 02/02007, dictada por la misma autoridad administrativa, en que se había desestimado la objeción de legalidad planteada por la Comisión Negociadora de dicho Sindicato respecto de las observaciones formuladas por la empresa dentro del procedimiento de negociación colectiva— al proyecto de contrato colectivo presentado por la parte trabajadora; y, como consecuencia de ello, aceptando el reclamo de la Comisión, declaró que a los trabajadores afiliados al aludido Sindicato no les era aplicable la prohibición establecida en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, por lo que resultaba procedente que negociaran colectivamente;

- 4º) Que la Empresa Ingeniería y Construcción Más Errázuriz S.A. tilda de ilegal y arbitraria la mencionada resolución, en primer lugar, por cuanto —en su concepto— la autoridad recurrida carecía de facultades para pronunciarse sobre la solicitud de reposición presentada por la Comisión Negociadora, desde que la ley establece un procedimiento reglado para el proceso de negociación colectiva, en el que se contempla la manera en que deben resolverse las objeciones de legalidad que el empleador presenta al proyecto de contrato colectivo.

Sostiene, al efecto, que, una vez resuelto el reclamo, no cabe ningún tipo de recurso administrativo, al no haber sido establecido en forma expresa por el artículo 331 del Código del Trabajo;

- 5º) Que corresponde rechazar el mencionado argumento, toda vez que la Resolución N° 02/2007 de fecha 19 de enero de 2007, que fue dejada sin efecto por aquella otra que se ha impugnado por la presente vía, constituye un acto administrativo, y como tal, es susceptible de ser impugnada por la vía de la reposición ante la autoridad que la dictó, de conformidad a lo que disponen el artículo 10 de la Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado; y el artículo 15 de la Ley

- N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado;
- 6º) Que, también, sostiene el recurrente que la resolución objeto de esta acción constitucional es arbitraria e ilegal, pues la autoridad administrativa recurrida –a su entender– se ha arrogado facultades interpretativas que no le competen;
- 7º) Que el artículo 331 del Código del Trabajo, en lo que interesa dispone: Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.
- La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación;
- 8º) Que de la lectura de la referida disposición legal aparece que la autoridad recurrida se encuentra expresamente facultada para pronunciarse sobre las reclamaciones relativas a las observaciones formuladas por el empleador a que tiene derecho la comisión negociadora. En razón de esto, sólo resta por analizar si, al concluir la recurrida que a los trabajadores del Sindicato en cuestión no les es aplicable lo dispuesto en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo y que, en consecuencia, pueden negociar colectivamente, se ajustó a lo establecido en dicho precepto;
- 9º) Que la citada norma legal prescribe: No podrán negociar colectivamente: 1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
- 10º) Que, como resultado de la fiscalización que la autoridad recurrida practicó para resolver la reclamación a las objeciones de legalidad, que se le plantearon, se constató que los contratos de trabajo de quienes pretenden negociar colectivamente contemplaban un plazo fijo de duración, estipulándose, además, en ellos que, en caso de que, vencido el plazo, no hubiere cesado la prestación de servicios, el contrato se extenderá hasta el término de la faena para el cual fueron contratados; y también se comprobó que las labores que ejecuta la Empresa Más Errázuriz S.A. resulta ser parte de una obra mayor, consistente en la construcción de un tunel de drenaje encargado por Codelco Norte; situación que permite a los fiscalizadores consignar como un hecho en las respectivas actas, que las actividades laborales que desempeñan los trabajadores que pretenden negociar colectivamente, no son transitorias, como lo sostuvo su empleador en su objeción;
- 11º) Que, según se desprende de los razonamientos que se vienen de desarrollar, al establecerse por el agente fiscalizador, previo examen de los antecedentes objetivos que obraban en los respectivos contratos, que los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A. estaban en condiciones de negociar colectivamente, por no resultarles aplicable, a su respecto, lo dispuesto en el mencionado artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, obró con sujeción a las facultades de supervisión y control que le corresponden, conforme a la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a la competencia específica que sobre la materia en controversia le entrega el artículo 331 del mismo cuerpo legal;
- 12º) Que cabe concluir, de consiguiente, que la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa, al decidir sobre el reclamo a que se refieren estos antecedentes, no incurrió

en actuaciones ilegales o arbitrarias, por lo que el recurso de protección que así lo sostiene no puede prosperar.

Y de conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte, sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección. Y de conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte, sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, *se revoca* la sentencia apelada, de veintiuno de marzo último, escrita a fojas 181, y se declara que *se rechaza* el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación de fojas 49.

Acordada con el voto en contra del Ministro señor Carreño, quien estuvo por confirmar el referido fallo en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro señor Oyarzún.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros señores Ricardo Gálvez, Adalis Oyarzún, Juan Araya, Héctor Carreño y el Abogado Integrante señor José Fernández R. No firman no obstante haber estado en la vista de la causa y acuerdo del fallo el Ministro señor Araya y el Abogado Integrante señor Fernández, ambos por no encontrarse.

Rol N° 1.759-2007.

2. Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Antofagasta, 21 de marzo de 2007.

Vistos:

A fojas 49, comparece don Mario Vergara Venegas, abogado, con domicilio para estos efectos en calle Washington N° 2562, oficina

N° 206 de esta ciudad, actuando en representación de la firma *Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A.* del giro de su denominación, con domicilio en calle Uno N° 3011 Quilicura de Santiago, interpone *recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo de Calama*, como órgano desconcentrado de la Dirección del Trabajo, servicio público encargado de la fiscalización de la legislación laboral, representada para estos efectos por su Inspector Provincial Titular don Alejandro Calderón Melín y/o por su Inspectora Provincial Subrogante, doña Ester Salvatierra Alvarez, de quienes ignora profesión, con domicilio para estos efectos en calle Santa María N° 1657 de la ciudad de Calama, para que se declare que la Resolución N° 04/2007 de 2 de febrero de 2007 es ilegal y arbitraria porque carecía de facultades para pronunciarse respecto de la solicitud de reconsideración o reposición presentada por la Comisión Negociadora, toda vez que la ley establece un procedimiento reglado para el proceso de negociación colectiva, el que considera, entre otros aspectos, la forma en que deben resolverse las objeciones de legalidad que se presentan al proyecto de contrato colectivo por parte del empleador. En efecto, el artículo 331 del Código del Trabajo, resulta claro que la Inspección del Trabajo es un órgano competente para resolver el reclamo de la Comisión Negociadora a las objeciones de legalidad que presente el empleador al proyecto de contrato de los trabajadores, estableciendo dicho precepto un plazo fatal para reclamar a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo para resolverlo. Estima que la referida resolución administrativa afecta las garantías constitucionales contempladas en los N°s. 3, inciso 4° y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, por cuanto vulnera el principio de que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señale la ley y, el derecho de propiedad.

Explica que en el cumplimiento del giro de su representada, ésta suscribió con la División Codelco Norte de la Corporación del Cobre de

Chile, Codelco, el contrato N° 4500608788, por el cual se le encomendó a aquella la ejecución de la obra denominada Construcción de 2.408 metros de Túnel Drenaje Fase II y III Expansión Norte Mina Sur.

Este importante proyecto tiene por objeto principal la realización de sondajes desde las estaciones dispuestas a lo largo del túnel para deprimir los niveles freáticos de las soluciones existentes en ripios y gravas para permitir una operación segura del rajo EMS.

Comprendía además, las obras fases II y III y la habilitación de la fase I, lo que significaba, entre otras, obras mineras de excavación, sostenimiento y fortificación de túneles y estocadas, montaje de tuberías del sistema eléctrico, etc.

El referido contrato se suscribió el 15 de diciembre de 2005, acordándose que su plazo de ejecución iba a ser de 540 días corridos, esto es, aproximadamente 18 meses, por lo que de conformidad a sus cálculos deberá concluir en el mes de junio del presente año.

El día 21 de diciembre de 2006, el Sindicato de Trabajadores de la empresa, presentó un proyecto de contrato colectivo, iniciándose un proceso de negociación colectiva de conformidad a las normas del Libro IV del Código del Trabajo.

El 3 de enero de 2007, la empresa presentó a la Comisión Negociadora del Sindicato su respuesta del proyecto de contrato, la que se componía de observaciones de legalidad, en subsidio la respuesta en la forma de un proyecto, y, finalmente, los documentos de la negociación.

El 6 de enero de 2007, la Comisión Negociadora del Sindicato reclamó en contra de las observaciones de legalidad ante la Inspección del Trabajo de Calama, la que resolvió dicha reclamación a favor de su parte por medio de la Resolución 02/2007 de 19 de enero del presente año.

Hace presente que, conforme a la manera en que el Código Laboral estructura el

proceso de negociación colectiva, si el sindicato no reclama en contra de las objeciones de legalidad, se entiende que acepta lo que se señala por el empleador, siendo éste un ejemplo de silencio con contenido y que constituye una aplicación práctica del principio general de que el que calla otorga.

Continúa expresando que la objeción de la legalidad a que se ha referido, indicó que todos los trabajadores que adherían al proyecto de Contrato Colectivo eran trabajadores contratados por Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A. para prestar servicios en las obras denominadas Construcción de 2408 mts. Túnel Drenaje Fase II y III Expansión Norte Mina Sur, contrato N° 4500608788, ubicado en Codelco Norte División Chuquicamata y que comprendían al contrato celebrado entre la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Codelco Norte e Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A. Partiendo de ese antecedente general, se objetó la legalidad de la negociación conforme a lo siguiente:

- a) Por carecer de objeto, toda vez que de acuerdo a la definición de negociación colectiva que hace el artículo 303 del Código del Trabajo es un requisito de su esencia, siguiendo con ello la clasificación que hace el artículo 1444 del Código Civil, el que la misma tenga vigencia por un tiempo determinado. Sin embargo, tal requisito está ausente en el proyecto de contrato colectivo que fuera presentado desde el momento que la relación laboral entre la empresa que representa y los trabajadores adherentes al proyecto terminará antes del vencimiento del período mínimo de vigencia del contrato colectivo, hecho que se les reiteró y, a mayor abundamiento, se citó el artículo 1461 inciso final del Código Civil. En efecto, sostiene que la naturaleza del contrato de trabajo de los trabajadores individualizados en las nóminas acompañadas al proyecto de Contrato Colectivo, está claramente definida, tratándose de los celebrados en un

primer momento a plazo fijo, transformándose en contrato por obra o faena, por no haber cesado los servicios a la llegada del plazo, pues así lo dispone la cláusula séptima de todos los contratos individuales de trabajo de los trabajadores, cuyo tenor es el siguiente: *Si vencido este plazo no se hubiere cesado la prestación de los servicios contratados el contrato se extenderá hasta el término de la faena indicada en el artículo primero del presente contrato. Al efecto, las partes acuerdan que no será necesaria la conclusión total y definitiva de la faena indicada en la cláusula primera para la terminación del presente contrato, siendo suficiente la conclusión parcial y paulatina para poner término al contrato, circunstancia que el trabajador declara conocer y aceptar.* Es decir, estos contratos son para una obra o faena determinada y esas obras no son otras que la construcción de 2.408 mts. de túnel drenaje fase II y III extensión norte mina sur, ubicado en Codelco Norte División Chuquicamata, la cual termina en junio de 2007. Agrega que la validez de estos contratos individuales de trabajo para faena transitoria de cada trabajador, tampoco puede ser puesta en duda desde el momento que ninguna de las partes, ni la organización sindical que los agrupa ha impugnado sus disposiciones a través de los procedimientos que la ley laboral establece. En consecuencia, al amparo de las normas legales citadas y la situación contractual de los trabajadores adherentes al proyecto, se objetó la legalidad del proyecto por cuanto la negociación colectiva y el contrato colectivo propuesto carecen de objeto y, por consiguiente, deben ser rechazados.

- b) Falta de capacidad para negociar colectivamente que afecta a los trabajadores involucrados en la negociación, de acuerdo a la naturaleza de la prestación de los servicios ya referida, se invocó el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo,

que dispone que no pueden negociar colectivamente: Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada. Señala que si se considera la naturaleza del contrato de trabajo celebrado entre los trabajadores incluidos en el proyecto presentado con las normas del artículo citado, hacen de pleno derecho imposible la negociación colectiva, por lo que de no respetarse tal prohibición y forzarse a una negociación, el instrumento colectivo, adolecería de objeto ilícito de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1466 del Código Civil que en su parte pertinente establece que hay objeto ilícito en todo contrato prohibido por las leyes y la sanción para todo el acto o contrato prohibido por la ley, es su inexistencia o la nulidad absoluta del mismo.

Manifiesta que tal como se señalara previamente, la Comisión negociadora del Sindicato, dedujo reclamación en contra de las objeciones de legalidad el 6 de enero de 2007, de tal forma que la Inspección del Trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, procedió a pronunciarse por medio de la Resolución N° 02/2007 de fecha 19 de enero pasado. Dicha resolución a pesar de haber sido dictada fuera del plazo de cinco días que la referida disposición establece, sentó la buena doctrina, toda vez que luego de un extenso análisis y de los datos recogidos en una fiscalización en terreno, dio por establecido en su motivo 5° ocho hechos y concluyó en el sexto que *no existe continuidad laboral entre el primer y segundo contrato civil, pues se tuvo a la vista los finiquitos y los últimos contratos de trabajo, que asimismo consta que sólo 16 trabajadores de los 46 involucrados prestaron servicios en el contrato anterior y que consta que el contrato civil al cual se encuentran supeditados los contratos individuales de trabajo tiene una duración inferior a dos años, esto es, de 540 días, circunstancia que resulta ser conocida por los trabajadores involucrados como se lee de la*

cláusula primera del contrato, como así también que carecen del derecho a negociar colectivamente, con mayor razón cuando cualquier contrato colectivo no puede tener una duración inferior a dos años.

Agrega que finalmente en la parte resolutive se rechazó la reclamación de la Comisión Negociadora, declarándose además, improcedente pronunciarse respecto de las demás objeciones de legalidad. Estando así las cosas, su representada entendió que la negociación colectiva como el proceso habían concluido con la resolución en tal sentido de la Inspección del Trabajo de Calama. Añade, sin embargo, de una manera insólita, en forma ilegal y arbitraria, luego de una reposición presentada por la Comisión Negociadora de los trabajadores de la cual no se tuvo conocimiento previo, la misma autoridad administrativa dictó la Resolución N° 04/2007 de fecha 2 de febrero de 2007, que dejó sin efecto la anterior, acogió el recurso deducido así como el reclamo de legalidad presentado por los trabajadores en cuanto a que a ellos no les es aplicable el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo, sin perjuicio de otros pronunciamientos relativos al contenido de la respuesta de la empresa al proyecto. Para llegar a esta conclusión invoca una jurisprudencia dictada por ella misma, contenida en el Dictamen N° 0046-01 de 6 de enero de 2005, del que transcribe largos párrafos, para luego en su motivo 4°, pasar a revisar nuevamente los hechos que habían sido constatados en la fiscalización que se hizo con motivo de la primera de las resoluciones, estableciendo esta vez seis hechos y la resolución llega a las siguientes conclusiones:

a) En su motivo quinto, que las obras que desarrolla su representada resultan ser parte de una obra mayor consistente en la construcción del túnel de drenaje encargado por Codelco Norte, cuya ejecución comenzó con la denominada Fase I desarrollada por la empresa Agecomet en la que también interviene la empresa Más Errázuriz a través del mantenimiento de la fase, interviniendo, además en esa obra

mayor a través de la ejecución de la obra de infraestructura de las fases II y III y a través del desarrollo de otras labores de explotación distintas a las del contrato señalado, de lo que es posible concluir que las obras del contrato N° 4500608788 no son por su naturaleza transitorias o finables(sic), sino que, como se ha señalado, están circunscritas dentro de una obra mayor en cuyas distintas etapas participa la empresa Más Errázuriz.

- b) En su motivo sexto que *además teniendo presente que los contratos de trabajo del personal de la empresa Mas Errázuriz que se desempeñan en el contrato N° 4500608788 estipulan un plazo de vigencia, debemos entender que estos contratos son de plazo fijo, sin perjuicio de lo que resolviera el tribunal competente, a diferencia de los contratos por obra o faena transitoria cuya duración es indeterminada y viene dada por el término de la obra por la que se contrató, doctrina contenida en el Dictamen N° 364/06 de 22 de enero de 2003.*
- c) En su motivo séptimo se indica que *sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en el evento de considerar que los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa Más Errázuriz que han presentado su proyecto de contrato colectivo por intermedio de su organización sindical fueren por obra o faena, debemos tener presente que este Servicio ha resuelto reiteradamente que de acuerdo a la legislación del trabajo, los contratos por obra o faena no pueden tener una duración mayor a dos años, por lo que considerando la fecha en que principió la ejecución de las obras encargadas por Codelco Norte a la fecha, han transcurrido a lo menos un año y seis meses, y teniendo presente, además su consecuente indeterminación que tiene la ejecución de la obra, efectivamente los contratos por obra o faena transitoria podrían llegar a su plazo máximo de duración de lo que seguirá su eventual carácter de contrato indefinido.*

- d) Finalmente en su motivo octavo se aclara *que en nada obsta a las conclusiones anteriores que la legislación del trabajo establezca que la duración mínima del contrato colectivo debe ser de dos años en atención a que no estamos ante una obra transitoria o finable, siendo lo relevante en este punto que los trabajadores de la empresa se encuentran o no facultados para negociar colectivamente.*

Hace presente que, a pesar que en un otrosí acompaña copia de la resolución, se ha preferido transcribirla en lo medular para que sea posible apreciar directamente de qué manera se pudo llegar a una conclusión que aparece como arbitraria, antojadiza y voluntaria, que se fundamenta no en disposiciones legales ni en argumentos razonables, sino que en un deseo de que los trabajadores de su representada efectivamente negocien, aunque ello sea a costa de la violación de normas precisas de carácter legal así como de derechos constitucionales de la parte que representa.

Señala que la dictación de la referida resolución en el día 44 del proceso de negociación colectiva, que como se sabe, por ley dura 45 días y fue iniciado el 21 de diciembre de 2006, ha significado graves perjuicios a la recurrente, toda vez que además de su ilegalidad y arbitrariedad, hizo imposible que se pudieran ejercer los derechos que la ley concede al empleador de formular su última oferta, de poder contratar personal de reemplazo, de solicitar personal de emergencia, etc. En otras palabras, la institución recurrida no sólo se olvidó de sus plazos legales para resolver la materia sometida a su conocimiento, sino que lo hizo en una fecha tal que hizo imposible que uno de los participantes del proceso de negociación pudiera negociar con los mecanismos que la propia ley le entrega.

Sostiene que el acto ilegal y arbitrario que se imputa a la recurrida es la dictación por parte de la Inspección del Trabajo de Calama de la Resolución N° 4 de 2 de febrero de 2007, que no es más que un producto de

una errada, arbitraria e ilegal forma de entender las normas legales y contractuales que regulan la negociación colectiva así como también de una arbitraria e ilegal forma de entender las facultades que la ley le confiere a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, todo ello en un evidente perjuicio de los derechos constitucionales de la parte que representa. De esta forma, el referido acto que se impugna, resolviendo sobre una reposición, cambia un criterio y establece otro que no dice relación con el primero, todo lo cual lo hace en forma contraria a la ley y a la razón, según expone a continuación.

Asevera, asimismo, que la Inspección del Trabajo recurrida, carecía de facultades para pronunciarse respecto de la solicitud de reconsideración o reposición presentada por la Comisión Negociadora, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo. De acuerdo a esta norma, resulta claro que la Inspección del Trabajo es el órgano competente para resolver el reclamo de la Comisión Negociadora a las objeciones de legalidad que presente el empleador al proyecto de contrato de Asevera, asimismo, que la Inspección del Trabajo recurrida, carecía de facultades para pronunciarse respecto de la solicitud de reconsideración o reposición presentada por la Comisión Negociadora, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo. De acuerdo a esta norma, resulta claro que la Inspección del Trabajo es el órgano competente para resolver el reclamo de la Comisión Negociadora a las objeciones de legalidad que presente el empleador al proyecto de contrato de los trabajadores. El plazo que tienen los trabajadores para reclamar es fatal, considerando la expresión dentro de que se usa por la ley y la consecuencia de no hacerlo es, tal como se señalara, la aceptación del reparo efectuado al proceso negociador por el empleador. Una vez presentado el reclamo, la Inspección del Trabajo también tiene un plazo fatal para resolverlo, ya que la ley señala que tiene igual plazo al de los trabajadores. Así se ha establecido el proceso de resolución de reclamo a la objeción de legalidad por el legislador. Por lo mismo,

una vez resuelto el reclamo, no cabe ningún tipo de recurso administrativo, toda vez que el artículo 331 no lo ha establecido así en forma expresa. Explica que para entender esta afirmación, cabe tener presente que la referida disposición establece un procedimiento especial para resolver las reclamaciones, lo cual por su propia naturaleza especial se aplica en forma preferente a todo, otro procedimiento que la ley o los procedimientos administrativos puedan establecer. En estas condiciones, una vez resuelto el reclamo no hay posibilidad alguna que la misma autoridad pueda revisar su determinación, ya que la ley no se lo permite al no establecer esa facultad en esta materia específica. Agrega que además de lo anterior, hay razones de orden práctico para sostener que no caben reconsideraciones o reposiciones respecto de una resolución que resuelva una reclamación, ello si se considera el carácter en extremo condensado que tiene el proceso de negociación colectiva. En efecto, la ley establece un plazo máximo de 45 días para que se resuelva la negociación, a cuyo vencimiento las partes deben haber llegado a acuerdo o bien romper con las negociaciones y declarar la huelga o el lock out. Indica que el plazo que se tiene para que las partes puedan conversar es muy limitado, ya que en esos 45 días hay que restar todo el tiempo en que el empleador ocupa en preparar su propia respuesta. Por ello el plazo que tienen, tanto los trabajadores para presentar reclamos, como la autoridad para resolverlo es muy reducido. De esta manera si se admitieran reconsideraciones o reposiciones de la resolución, se llegaría al vencimiento del plazo de la negociación sin que nada se haya resuelto, lo cual no tiene sentido alguno.

Estima que la resolución recurrida es ilegal y arbitraria, por cuanto la autoridad administrativa se ha irrogado facultades interpretativas que no le competen. En efecto, señala la función, atribuciones y competencia que su Ley Orgánica le otorga a la Dirección del Trabajo, pero en lo que dice relación con el reclamo de legalidad en la negociación colectiva, reitera que la Inspección del Trabajo

cuenta con las facultades para resolverlo, conforme se indica en el inciso 2° del artículo 331 del Código del Trabajo.

Empero la Inspección del Trabajo ha realizado un acto de interpretación de los contratos, tanto los civiles que la recurrente ha suscrito con su mandante Codelco Norte, como aquellos que han suscrito con los trabajadores que presentaron el proyecto de contrato colectivo, lo que aparece de manifiesto de la sola lectura de la resolución recurrida. Sostiene que en esta materia, resulta claro que la Inspección del Trabajo no tan sólo ha vulnerado una garantía constitucional que hace procedente esta acción cautelar, sino que también ha actuado fuera de sus atribuciones, pues califica un contrato de trabajo de distinta forma como lo tienen calificado las partes cuando los suscribieron y como es en la realidad, es materia de los tribunales de justicia. La Inspección no puede interpretar, sólo puede fiscalizar, sancionar y dar instrucciones a aquellos hechos evidentes de infracción a la legislación laboral, que no es el caso, pues este tema es más complejo y le corresponde a los tribunales de justicia determinar el sentido y alcance de las disposiciones contractuales que las partes se hayan dado y sobre las cuales exista discordancia. Agrega que si lo anterior es evidente y así lo ha sostenido toda la jurisprudencia judicial que se conoce, con mayor razón es ilegal y arbitrario el que la Inspección recurrida haya interpretado los contratos de naturaleza civil que su parte ha suscrito con Codelco Norte. Es por ello que afirma que la Resolución que resolvió por segunda vez el reclamo de la Comisión Negociadora del sindicato es ciertamente un acto ilegal y arbitrario, toda vez que, comoquiera que se le mire, constituye nada más que el resultado de una interpretación administrativa respecto de aspectos derivados de la aplicación de normas contractuales que, por sus propios méritos, sólo puede ser considerada como antojadiza, razón por la cual la Inspección del Trabajo recurrida ha infringido su propia Ley Orgánica, que no les permite pronunciarse respecto del valor, eficacia o existencia de contratos que entes

particulares hayan otorgado y suscrito, así como el sentido y alcance que tales instrumentos puedan tener.

Arguye que la resolución impugnada es, asimismo ilegal y arbitraria, por cuanto era improcedente considerar que los trabajadores tenían derecho a negociar colectivamente, por cuanto todos los trabajadores que adhieren al proyecto de Contrato Colectivo presentado, son trabajadores contratados por Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A. para prestar servicios en la obra denominada Construcción de 2.408 mts. Túnel Drenaje Fase I y II Extensión Norte Mina Sur, contrato N° 4500608788, ubicado en Codelco Norte División Chuquicamata, constando así en todos y cada uno de los contratos individuales de los trabajadores y que fue celebrado el 15 de diciembre de 2005, cuyo plazo de ejecución es de 540 días corridos, o sea, alrededor de 18 meses. Ahora bien, la naturaleza de los contratos de trabajo de los trabajadores individualizados en las nóminas acompañadas al proyecto de Contrato Colectivo a que se ha hecho referencia, es de carácter transitorio, como la obra a que se refieren. En efecto, se trata de contratos de trabajo celebrados en un primer momento a plazo fijo, transformados en contratos por obra o faena, por no haber cesado los servicios a la llegada del plazo. Así lo dispone expresamente la cláusula séptima de todos los contratos individuales de trabajo ya referida al principio.

En estas condiciones, y a modo de resumen, reitera que la obra encomendada por Codelco Norte tiene un objeto específico, comenzó su ejecución a fines de 2005 y tiene una vigencia de 540 días. De lo anterior, se sigue que tiene el carácter de temporal o transitoria, vale decir, tiene una duración limitada en el tiempo y, acorde a lo establecido en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, no podrán negociar colectivamente los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada; que, por lo demás, al tener la mencionada faena una dura-

ción inferior a dos años, se hace imposible, en la especie. En estas condiciones, y a modo de resumen, reitera que la obra encomendada por Codelco Norte tiene un objeto específico, comenzó su ejecución a fines de 2005 y tiene una vigencia de 540 días. De lo anterior, se sigue que tiene el carácter de temporal o transitoria, vale decir, tiene una duración limitada en el tiempo y, acorde a lo establecido en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, no podrán negociar colectivamente los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada; que, por lo demás, al tener la mencionada faena una duración inferior a dos años, se hace imposible, en la especie, el estricto cumplimiento de lo estatuido en el artículo 347 inciso 1° del citado texto legal que dispone: Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años; que en modo alguno puede considerarse, como lo pretende la recurrida con su resolución, que la obra no tenga el carácter de transitoria o que los contratos individuales de los trabajadores de los involucrados en la negociación, el carácter de indefinidos, pues resulta de toda evidencia, por lo anteriormente argumentado que ellos no pueden extenderse más allá de la fecha convenida para terminar la referida obra; y que, en consecuencia, la Inspección del Trabajo de Calama al dictar la resolución impugnada y determinar que los trabajadores han podido válidamente presentar un proyecto de contrato colectivo ha actuado en forma ilegal, con abierta infracción de la normativa antes transcrita.

Estima que el actuar arbitrario e ilegal de la recurrida, han privado, perturbado y amenazado diversos derechos constitucionales de los cuales su representada es titular, toda vez que en la forma que ha actuado ha dictado resoluciones sin tener la facultad para hacerlo y ha interpretado normas legales y contractuales, arrogándose facultades propias y exclusivas de los tribunales competentes sobre la materia, en la especie, los Juzgados del Trabajo, los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del ramo, entre otras materias, les corresponde

conocer de las controversias suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales, con su proceder ha infringido el principio de legalidad que contempla el artículo 7° de la Constitución Política de la República. En estas condiciones la supra citada Resolución N° 4/2007, vulnera la garantía constitucional establecida en el inciso 4° del N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, al ejercer la recurrida de una actividad propia de un juzgado del trabajo o con competencia en la materia, erigiéndose así en un tribunal especial con atribuciones que nadie le ha conferido. Además, afecta la garantía contemplada en el N° 24 del citado artículo 19 de la Carta Fundamental, al privar, perturbar y amenazar el derecho de propiedad del recurrente, estableciendo la obligación de negociar en virtud de la determinación de un organismo que en este caso específico carece de atribuciones para hacerlo que, además, resolvió en forma absolutamente ilegal y arbitraria, lo que sin lugar a dudas afectará al patrimonio de la empresa que representa, negándole validez a los contratos civiles y de trabajo que su representada válidamente suscribiera, tanto con su mandante, como con los trabajadores dependientes, materia que es exclusiva y excluyente de los tribunales de justicia. Todo lo anterior evidentemente constituye una perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de la garantía constitucional establecida en el precepto constitucional citado.

Agrega que el recurso es plenamente admisible, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado sobre la materia. Termina solicitando se acoja el presente recurso y se declare que la Resolución N° 04/2007 de 2 de febrero de 2007, es ilegal y arbitraria y que afecta a las garantías constitucionales ya indicadas y que, por dicha virtud, se le deje sin efecto, todo ello sin costas.

En el primer otrosí, el recurrente acompañó los siguientes documentos: Contrato civil con Codelco Norte N° 4500608788 de 15 de diciembre de 2005; Respuesta de la Em-

presa a la Comisión Negociadora del Sindicato de 3 de enero de 2007 y Resoluciones N°s. 02 y 04 de 2007 de la Inspección del Trabajo de Calama.

A fojas 169 y siguientes, don Marko Tapia Canihuante, abogado, por la parte recurrida, evacua el informe de rigor, solicitando se declare el rechazo del presente recurso por razones de fondo, por cuanto no se dan en la especie ninguno de los elementos de hecho y de derecho que la Constitución Política de la República exige como condición para su interposición, siendo evidente la falta de actos ilegales o arbitrarios de parte de la recurrida, como lo explicará a continuación. En efecto señala los antecedentes de hecho que empieza el 21 de diciembre de 2006, cuando el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Más Errázuriz Establecimiento Provincia El Loa, representado por su Directiva, presentó a la empresa recurrente un Proyecto de Contrato Colectivo, el que fue debidamente recepcionado por la Directiva de la Organización Sindical. En dicha respuesta, la empresa observa el referido proyecto por las razones que indica y la Comisión Negociadora del Sindicato, en uso de la facultad establecida en el artículo 331 del Código del Trabajo, dedujo con fecha 8 de enero del presente la respectiva objeción de legalidad ante la Inspección del Trabajo El Loa Calama, la cual para resolver el 11 de enero de 2007 dispuso efectuar una fiscalización a fin de determinar la permanencia efectiva de la obra, la naturaleza y terminación efectiva de la relación contractual, luego considerando los antecedentes constatados, con fecha 19 de enero de 2007 la recurrida mediante Resolución N° 02/2007 decidió rechazar la objeción de legalidad deducida por la Comisión Negociadora, determinando improcedente resolver respecto de las demás objeciones de legalidad, siendo notificada esta resolución a la organización sindical con fecha 22 de enero de 2007.

La Comisión Negociadora del Sindicato presentó el día 26 de igual mes recurso de reposición en contra de la referida Resolución

N° 02/2007 ante lo cual la recurrida determinó realizar un nuevo procedimiento de fiscalización y en base a los antecedentes constatados que señala se dictó la Resolución N° 04-2007 que resolvió acoger el recurso de reposición interpuesto, dejándose sin efecto el Ordinario N° 02/2007 de fecha 19 de enero de 2007, acogiendo por tanto la observación de legalidad deducida por el sindicato en contra de la observación de legalidad deducida por la empresa Más Errázuriz, en cuanto a que los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la empresa recurrente, no les es aplicable lo dispuesto en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, declarando procedente su derecho a negociar colectivamente. En relación con este punto el informante hace presente que como es sabido en materia laboral tiene plena aplicación el denominado principio de la primacía de la realidad consagrado en numerosas disposiciones del Código del ramo, citando sólo a modo de ejemplo los artículos 7° y 8° del señalado cuerpo legal. A continuación alega la ausencia de ilegalidad y arbitrariedad.

Sostiene en primer término, que la actuación impugnada no constituye acto ilegal pues se ha efectuado conforme a las atribuciones legales de ese Servicio. En efecto, la Inspección del Trabajo mediante los sucesivos procedimientos de fiscalización realizados, ha dictado conforme a derecho la Resolución N° 04/2007, resolviendo de acuerdo a sus facultades y conforme a lo dispuesto en las normas administrativas que, como órgano de la administración del Estado debe sujeción, así como las normas legales que rigen específicamente a ese servicio y cita al efecto los artículos 476 del Código del Trabajo, 5°, 20 y 23 del D.F.L. N° 2 del 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Agrega que en cumplimiento de su objetivo la Dirección del Trabajo, desarrolla legalmente funciones como las de fiscalizar la aplicación de las normas laborales y de seguridad social, cuyo cumplimiento se le ha encomendado controlar, realizar las acciones necesarias para resolver y prevenir conflictos del trabajo; e informar y orien-

tar a trabajadores y empleadores sobre las legislación y reglamentación laboral, en términos que han sido reconocidos expresamente por la Corte Suprema de Justicia. Añade que asimismo, en su calidad de órgano de la Administración del Estado, la Dirección del Trabajo se encuentra además sujeta a las normas de derecho administrativo correspondientes, en especial la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la que en su artículo 10 reconoce la impugnabilidad de los actos de la administración al señalar que: *Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar*, principio que además se encuentra establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.880, de bases de los procedimientos administrativos. En consecuencia, considerando este principio y teniendo presente que, sin perjuicio de los recursos legales correspondientes, se ha establecido perentoriamente que siempre resulta procedente el recurso de reposición, ese Servicio ha actuado en uso de sus facultades legales y con absoluto apego a las disposiciones legales que lo rigen como órgano integrante de la Administración del Estado. Por lo anterior, estima, que la alegación de la recurrente en orden a que ese Servicio habría incurrido en ilegalidad al exceder sus atribuciones fiscalizadoras no son atendibles, resultando fuera de todo lugar que los Servicios del Trabajo deban inhibirse de ejecutar sus potestades legales por el solo hecho de no estar de acuerdo el empleador con la doctrina que a nivel nacional sostiene de la Dirección del Trabajo, la cual, al menos en la materia de la especie, cuenta con el respaldo de la jurisprudencia de los Altos Tribunales de Justicia. Señala además que durante todo el procedimiento de negociación colectiva desarrollado por la empresa recurrente jamás se ha constituido como comisión especial que ejerza jurisdicción, sólo ha ejercido sus innegables atribuciones

inspectivas, aplicando las normas pertinentes del ordenamiento laboral.

Sostiene asimismo que la resolución recurrida no adolece de arbitrariedad ya que se ajusta a la normativa laboral; responden a motivos razonables y son consecuencia de la constatación de determinados hechos, por cuanto el Servicio ha actuado con las facultades que le otorga la ley, con los antecedentes a que está facultado recopilar, siguiendo un procedimiento reglado motivado por las partes intervinientes en un procedimiento de negociación colectiva, y en base a situaciones constatadas objetivamente y dentro de sus facultades legales, no puede de modo alguno calificar el proceder de la Inspección como caprichoso, irracional o discriminado. Por lo anterior, habiéndose constatado una serie de situaciones de hecho, relativas al derecho de negociar colectivamente de parte de los trabajadores de la empresa recurrente y, en concordancia con las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, ha resuelto conforme a derecho el recurso de reposición deducido y no resulta arbitraria e ilegal la actuación de ese Servicio.

Arguye que no se han vulnerado garantías constitucionales, sin perjuicio de que la recurrente no ha señalado en su recurso qué garantías se habrían supuestamente vulnerado, en razón del acto administrativo desarrollado por ese Servicio, empero, su parte estima pertinente remitirse a los mismos descargos respecto de las normas constitucionales supuestamente violentadas, las cuales bajo ningún respecto han sido afectadas. Sin perjuicio de lo anterior, hace presente que, aun cuando la recurrente dedujo solicitando una orden de no innovar en razón de los antecedentes hechos valer, la que fue acogida por esta Corte, la empresa continuó sosteniendo de forma voluntaria una serie de reuniones de mediación con la organización sindical, manifestando en dichas reuniones una voluntad inequívoca en orden a negociar colectivamente con los trabajadores de la empresa. Fue así que producto de estas reuniones de negociación las partes lograron un acuer-

do que plasmaron en un convenio colectivo de trabajo, y suscribieron un acta de mediación en la cual ambas partes de este procedimiento con fecha 1° de marzo de 2007 decidieron dejar sin efecto el procedimiento de negociación colectiva reglada. Considerando esta manifestación de voluntad de dejar sin efecto el procedimiento de negociación colectiva, no cabe sino concluir que la recurrente no ha sufrido ni sufrió conculcación alguna a sus garantías constitucionales como consecuencia de la determinación por parte de ese Servicio de que los trabajadores de la empresa no se encontraban en la situación del artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, pues, en caso de haber sufrido alguna afectación simplemente no habría aceptado negociar colectivamente bajo ninguna modalidad y menos habría optado por dejar sin efecto el procedimiento de negociación colectiva reglado que se desarrollaba en la empresa.

Termina señalando que por todo lo anteriormente expuesto no cabe sino concluir que el recurso de protección interpuesto es improcedente, porque no existe acción u omisión alguna por parte de su representada, que haya afectado, ni aún en grado de amenaza, los derechos y garantías constitucionales de la recurrente, por lo que el mismo deberá ser rechazado en todas sus partes por carecer de fundamentos jurídicos, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí acompaña la documentación siguiente:

1. Copia de contrato de trabajo celebrado entre la empresa recurrente y uno de sus trabajadores para que trabajara en el contrato N° 4500608788, denominado Construcción de 2.408 mts. Túnel Drenaje Fase II y III Extensión Norte Mina Sur.
2. Copia de contrato N° 4500608788, denominado Construcción de 2.408 mts. Túnel Drenaje Fase II y III Extensión Norte Mina Sur, celebrado entre la empresa recurrente y Codelco Norte.

3. Copia de contrato N° 4500611011 denominado Obras de Infraestructura de Drenaje Fases II y III, Sistema de Drenaje Mina Sur, celebrado entre la empresa recurrente y Codelco Norte.
4. Reclamo formal y objeciones de legalidad presentadas por el sindicato de la empresa con fecha 8 de enero de 2007.
5. Informe de Fiscalización N° 144, de 16 de enero de 2007, emitido por la Fiscalizadora Sandra Del Castillo.
6. Resolución de mejor resolver N° 001/2007, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama con fecha 11 de enero de 2007.
7. Resolución N° 02/2007 de 19 de enero de 2007 dictada por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama, que resuelve la objeción de legalidad deducida por el sindicato.
8. Recurso de reposición deducido con fecha 26 de enero de 2007 por el Sindicato de la empresa recurrente en contra de la Resolución N° 02/2007.
9. Informe de Fiscalización N° 239, de 30 de enero de 2007, emitido por la Fiscalizadora Sandra Del Castillo.
10. Resolución N° 04/2007 de 2 de febrero de 2007, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama, que resuelve el recurso de reposición deducido por el sindicato.
11. Acta de buenos oficios de 9 de febrero de 2007, donde consta la voluntad de la empresa en orden a lograr un acuerdo con la organización sindical, aun cuando se haya dictado una orden de no innovar en el procedimiento de negociación colectiva.
12. E-mail que contiene acta de mediación de 1° de marzo de 2007 en que la empresa recurrente y el sindicato deciden

dejar sin efecto el procedimiento de negociación colectiva reglada.

De fojas 175 a 177, rolan documentos acompañados por la recurrente en esta sede jurisdiccional, esto es, carta de Sindicato a la recurrente, donde informa su decisión de no seguir negociando colectivamente y, carta del Sindicato a la Inspección del Trabajo de Calama, donde se informa del desistimiento anterior.

A fojas 173 rola decreto de autos en relación.

A fojas 180 la causa quedó en acuerdo.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que, por Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A., giro de su denominación, se ha deducido recurso de protección en contra de la Inspección del Trabajo de Calama, representada para estos efectos por su Inspector Provincial Titular don Alejandro Calderón Melín y/o por su Inspectora Provincial Subrogante, doña Ester Salvatierra Alvarez para que se declare que la Resolución N° 04-2007 de 2 de febrero de 2007 es ilegal y arbitraria, porque carecía de facultades para pronunciarse respecto de la solicitud de reconsideración o reposición presentada por la Comisión Negociadora, toda vez que la ley establece un procedimiento reglado para el proceso de la negociación colectiva, el que considera, entre otros aspectos, la forma en que deben resolverse las objeciones de legalidad que se presentan al proyecto de contrato colectivo por parte del empleador.

Segundo: Que son hechos no discutidos: a) Que el 21 de diciembre de 2006 el Sindicato de Trabajadores de la empresa Más Errázuriz S.A., representado por su Directiva, presentó a la empresa recurrente un Proyecto de Contrato Colectivo, entregando copia de dicha presentación a la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa-Calama, el día 22 de diciembre de 2006; b) El 3 de enero de 2007, la empresa dentro del plazo establecido en el

artículo 320 del Código Laboral entregó su respuesta al Proyecto de Contrato Colectivo. En ella observa el Proyecto de Contrato Colectivo, señalando que la negociación colectiva sería improcedente, dado que se trata de trabajadores por obra, los cuales se encontrarían impedidos de negociar colectivamente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 305 N° 1 del Código del ramo y además, porque los contratos de trabajo de los dependientes involucrados en el procedimiento de negociación colectiva se encuentran sujetos al contrato por ella celebrado el 15 de diciembre de 2005 con Codelco Norte División Chuquicamata, N° 4500608788 denominado Construcciones de 2.408 metros Túnel Drenaje Fase II y III Extensión Norte Mina Sur, que establece una duración de 540 días, que terminaría el mes de junio de 2007, por lo que, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 303 y 347 del citado Código, los contratos colectivos no pueden tener una duración superior a dos años. En subsidio, la empresa contesta el aludido proyecto y acompaña además el contrato civil mencionado; c) El 8 de enero de 2007, la Comisión Negociadora del Sindicato en uso de la facultad establecida en el artículo 331 del Código del Trabajo dedujo respecto de la observación de la empresa, objeción de legalidad señalando que se estaría haciendo mal uso de lo dispuesto en los artículos 159 N° 5 y 305 del Código del Trabajo y que tampoco acompañó la documentación exigida por el artículo 329 del mismo texto legal; d) El 11 de enero de 2007 la Inspección Provincial del Trabajo determinó previo a resolver, una fiscalización, a fin de determinar la permanencia efectiva en la obra, la naturaleza y terminación de la relación contractual y considerando los antecedentes constatados, con fecha 19 de enero de 2007, la autoridad recurrida dictó la Resolución N° 02/2007 mediante la cual rechaza la objeción de legalidad deducida por la Comisión Negociadora, por carecer de derecho a negociar colectivamente, por parte de todos los trabajadores involucrados en la negociación, de conformidad al artículo 305 del Código del Trabajo, determinando

improcedente resolver respecto de las demás objeciones de legalidad deducidas siendo notificadas de ella el 22 de enero de 2007; e) El 26 de enero de 2007 la Comisión Negociadora del Sindicato presentó, recurso de reposición en contra de la Resolución N° 02/2007, ante la cual la recurrida determinó realizar un nuevo procedimiento de fiscalización y con su mérito; f) El 2 de febrero de 2007, dictó la Resolución N° 04/2007 que acoge el recurso de reposición y deja sin efecto la Resolución N° 02/2007, acogiendo por tanto, la observación de legalidad deducida por el sindicato en contra de la observación de legalidad deducida por la empresa recurrente, en cuanto a que a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la empresa Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A., no le es aplicable lo dispuesto en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, declarando procedente su derecho a negociar colectivamente.

Tercero: Que la recurrente sostiene que al acoger la reposición presentada por la Comisión Negociadora de los trabajadores de la cual no se tuvo conocimiento previo, la misma autoridad administrativa dictó la Resolución N° 04/2007 de 2 de febrero de 2007, que dejó sin efecto la anterior, N° 02/2007 de 19 de enero de igual año, por cuanto resuelto el reclamo, no cabe ningún tipo de recurso administrativo, porque el artículo 331 no lo ha establecido de forma expresa por lo que se ha incurrido por la Inspección del Trabajo de Calama en una violación al artículo 19 de la Constitución Política de la República en sus numerandos 3° inciso cuarto y 24, toda vez que se ha atribuido en el contenido de su resolución de carácter administrativo, en primer término, facultades jurisdiccionales las que corresponden exclusivamente a los tribunales de justicia, al emitir pronunciamiento tanto sobre los contratos de naturaleza civil que su representada ha suscrito con Codelco Norte como los de los trabajadores de la empresa e interpretar al mismo tiempo, normas legales y decidir asuntos no controvertidos entre la empresa y los trabajadores de la misma, excediéndose notoria-

mente en el ejercicio de las facultades que la ley le ha encomendado, asimismo ha vulnerado su derecho de propiedad, al establecer la obligación de negociar colectivamente se derivarían incalculables perjuicios en su patrimonio o en los bienes de su exclusivo dominio, pues un incumplimiento o retraso en la ejecución de las obras, ante una probable huelga dentro del proceso de negociación colectiva, le significaría la posibilidad de que se le hiciera efectiva la cuantiosa garantía ofrecida, entre otras consecuencias que podrían derivarse del indicado retardo.

Cuarto: Que por su parte la Inspección Provincial del Trabajo recurrida sostiene al respecto que en materia laboral tiene plena aplicación el principio de la primacía de la realidad consagrado en numerosas disposiciones del Código del Trabajo, citando sólo a modo de ejemplo los artículos 7° y 8° del mismo texto legal, de tal forma que se constató en la fiscalización realizada que efectivamente los trabajadores no se encontraban contratados por una obra o faena determinada, y por lo tanto, no se encuentran en alguno de los casos que señala el artículo 305 de dicho Código. Alega la ausencia de ilegalidad y arbitrariedad, por cuanto mediante los sucesivos procedimientos de fiscalización realizados ha dictado conforme a derecho la Resolución N° 04/2007, actuando de acuerdo a sus facultades y conforme a las normas administrativas que, como órgano de Administración del Estado debe sujeción, así como las normas legales que rigen específicamente ese Servicio. Al efecto, cita los artículos 476 del Código del Trabajo; 5°, 20 y 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; artículo 10 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que reconoce la impugnabilidad de los actos de la administración, al señalar: Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo

y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar; principio que además se encuentra establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.880 de base de los Procedimientos Administrativos. Sostiene, que en consecuencia, teniendo presente el principio de la primacía de la realidad y sin perjuicio de los recursos legales correspondientes, se ha establecido perentoriamente que siempre resulta procedente el recurso de reposición, por lo que estima que ese Servicio ha actuado en uso de sus facultades legales y con absoluto apego a las disposiciones legales que lo rigen como órgano integrante de la Administración del Estado. Agrega que no se han vulnerado garantías constitucionales y hace presente que aunque la recurrente solicitó orden de no innovar la que le fue concedida por este Tribunal de Alzada, la empresa continuó sosteniendo de forma voluntaria una serie de reuniones de mediación con la organización sindical, manifestando en dichas reuniones una voluntad inequívoca en orden a negociar colectivamente con los trabajadores de la empresa, producto de lo cual las partes lograron un acuerdo que plasmaron en un contrato colectivo de trabajo, y suscribieron un acta de mediación con fecha 1 de marzo de 2007, decidieron dejar sin efecto el procedimiento de negociación colectiva reglada, por lo que estima que no cabe sino concluir que la recurrente no ha sufrido, ni sufrió conculcación alguna a sus garantías constitucionales como consecuencia de la determinación por parte de ese Servicio de que a los trabajadores de la empresa no se les aplicaba el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo, pues en caso de haber sufrido alguna afectación, simplemente no habría aceptado negociar colectivamente bajo ninguna modalidad y menos habría optado dejar sin efecto, el procedimiento de negociación colectiva reglado que se desarrollaba en la empresa. Por lo expuesto, considera que no cabe sino concluir que el recurso de protección es improcedente porque no existe acción u omisión alguna por parte de su representada, que haya afec-

tado, ni aún en grado de amenaza, los derechos y garantías constitucionales de la recurrente, por lo que pide el rechazo del mismo con expresa condenación en costas.

Quinto: Que el Código del Trabajo en el Libro IV define la negociación colectiva señalando que *es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.*

En el capítulo I establece normas generales sobre la materia y el Capítulo II reglamenta la Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo.

Sexto: Que, en consecuencia, de lo anteriormente expuesto por las partes, fluye que la presentación y tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo que nos ocupa estaba sujeto a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, por lo tanto, en la especie, de acuerdo a los antecedentes referidos en el motivo segundo, debía aplicarse en su integridad el artículo 331 del Código del Trabajo, esto es, que la Inspección del Trabajo recurrida, por una parte, debió haber resuelto dentro del plazo fatal de cinco días hábiles contados desde que fue recibida la reclamación presentada el 8 de enero de 2007 por la Comisión Negociadora de los trabajadores a las observaciones formuladas por la empresa, lo que hizo el 19 de enero de 2007 con la dictación de la Resolución N° 02/2007, y por otro lado, dejó sin efecto una resolución legalmente dictada, al acoger un recurso de reposición improcedente en la especie, toda vez que el precepto legal citado no lo contempla, porque tratándose de un procedimiento reglado, sólo corresponde aplicar el procedimiento especial contemplado en el Libro IV del Código del Trabajo, por el principio de la especificidad que consagran los artículos 4° del Código Civil y 3° del Código de Procedi-

miento Civil, señala este último, que *se aplicará el procedimiento ordinario en todas las gestiones, trámites y actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza, aplicable en la especie, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 426 del Código del ramo.*

Septimo: Que así las cosas, si bien es efectivo que la recurrida está facultada para efectuar procedimientos de fiscalización de acuerdo a la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo controvertido en el caso subjudice, es que se avocó a resolver el órgano administrativo, sin facultades para hacerlo y como si fuese un tribunal, decide sobre cuestiones que son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia, interpretando contratos, invocando el principio de la primacía de la realidad, no aplicable, por cierto, en la especie, pese a la reiterada jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, en el sentido de que ello le está prohibido y, además, acoge un recurso no contemplado en un procedimiento reglado o especial y dictó una nueva resolución, la N° 04/2007 a todas luces improcedente, lo que hace que el recurso de protección interpuesto deba ser necesariamente acogido, por cuanto el acto impugnado es ilegal y arbitrario, porque contraría, asimismo, el buen sentido elemental al infringir los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, 420 del Código del Trabajo y conculcar las garantías constitucionales invocadas por el recurrente, esto es, las contempladas en el artículo 19 inciso 3° de los N°s. 4 y 24 de la Carta Fundamental, sin perjuicio de que el Sindicato se haya desistido de seguir negociando colectivamente, como se lee a fojas 175.

Octavo: Que, cabe agregar que la recurrente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo la facultad para que en cualquier momento, sin restricción de ninguna especie y sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglado, puede iniciar conversaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para con-

venir en condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Por estas consideraciones, citas legales invocadas y lo dispuesto, además, en los artículos 19 N° 3 inciso 4° y 24 y 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, *se acoge*, con costas, el interpuesto a fojas 49 por *Ingeniería y Construcciones Más Errázuriz S.A.* en contra de la *Inspección Provincial del Trabajo de El Loa-Calama* como órgano desconcentrado de la Dirección del Trabajo, servicio público encargado de la fiscalización de la legislación laboral, representada para estos efectos por su Inspector Provincial Titular don Alejandro

Calderón Melín y/o por su Inspectora Provincial Subrogante, doña Ester Salvatierra Álvarez y, en consecuencia, se deja sin efecto la Resolución N° 04/2007 de 2 de febrero de igual año.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redactó la Ministro Titular doña Marta Carrasco Arellano.

Rol 134-2007.

Marta Donaire Matamoros

Abogado

Unidad de Coordinación y Defensa Judicial

División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

22 Agosto

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

23 Agosto

- Resolución N° 5.177 exenta, de 25.06.07, del Ministerio de Educación. Establece calendarización del proceso de evaluación docente para el año 2007 e identifica comunas y niveles que serán evaluados durante el presente año.
- Resolución N° 4.581 exenta, de 25.07.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas.

28 Agosto

- Decreto N° 69, de 28.02.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Decreto N° 44, de 2007, que aprueba Garantías Explícitas en Salud y reemplaza Anexo.

29 Agosto

- Ley N° 20.212. Modifica las Leyes N° 19.553, N° 19.882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 116, de 12.02.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 173, de 2004, que Crea Becas de Capacitación Monitores Ayudantes de Profesores de Primer Año de Enseñanza Básica de Establecimientos Educacionales Adscritos al "Programa de Educación Básica", modificado por Decretos Supremos de Educación N°s. 00130, de 2005; 128 y 0035 de 2006, modificado por Decretos N°s. 130 de 2005 y 35 de 2006, en el sentido que indica.
- Decreto N° 117, de 12.02.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 311, de 2002, que reglamenta Programa de Educación Básica, modificado por Decretos Supremos de Educación N°s. 0036, de 2004; 00128, de 2005 y 0032 de 2006, modificado por Decretos N°s. 36 de 2004; 128 de 2005 y 32 de 2006, en el sentido que indica.
- Decreto N° 51, de 30.06.07, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales. Reglamenta Programa de Capacitación y Perfeccionamiento de funcionarios que se desempeñan en Atención Primaria de Salud.

31 Agosto

- Ley N° 20.207. Establece que la prescripción en delitos sexuales contra menores, se computará desde el día en que éstos alcancen la mayoría de edad.

3 Septiembre

- Decreto N° 1.050, de 6.08.07, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2007 para el personal del Sector Público.

5 Septiembre

- Ley N° 20.211. Sustituye el artículo 526 del Código Orgánico de Tribunales, en lo concerniente al ejercicio de la profesión de abogado.

6 Septiembre

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de septiembre de 2007 y 9 de octubre de 2007.

10 Septiembre

- Ley N° 20.213. Concede incentivo vinculado a la evaluación integral de la calidad de la Educación Parvularia y otros beneficios para el personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

11 Septiembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado número 9/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.
- Decreto N° 50, de 17.08.07, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

13 Septiembre

- Resolución N° 914 exenta, de 3.09.07, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales. Fija cupo máximo de funcionarios con derecho a percibir el bono extraordinario de la Ley N° 19.536 en los Servicios de Salud y establecimientos experimentales que señala.

14 Septiembre

- Ley N° 20.220. Perfecciona el marco legal vigente con el objeto de resguardar la seguridad del suministro a los clientes regulados y la suficiencia de los sistemas eléctricos.
- Ley N° 20.215. Modifica normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de Fiestas Patrias, Navidad y otras festividades (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 53, de 3.09.07, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación de las Leyes N°s. 18.020 y 18.611, que regulan el Subsidio Familiar (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

M T R I	NUM RO	F H	P G N
Asociaciones de Funcionarios. Registro actas en soporte electrónico. Procedencia.	3.355/073	30.08.07	75
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Monto. Determinación.	3.595/076	7.09.07	81
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Requisitos.	3.595/076	7.09.07	81
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Término contrato. Oportunidad.	3.595/076	7.09.07	81
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Monto. Determinación.	3.597/078	7.09.07	86
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Transmisión herederos. Procedencia.	3.597/078	7.09.07	86
Descanso compensatorio. Feriado 17.09.2007. Procedencia.	3.773/084	14.09.07	101
Descanso compensatorio. Trabajadores embarcados o gente de mar.	3.687/081	11.09.07	93
Descanso semanal. Feriado 17.09.2007. Procedencia.	3.773/084	14.09.07	101
Empresa de servicios transitorios. Trabajadores transitorios. Cesión usuaria.	3.268/070	27.08.07	68
Estatuto de Salud. Funciones. Compatibilidad.	3.596/077	7.09.07	84
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Actualización.	3.689/083	12.09.07	98
Estatuto Docente. Comisiones calificadoras de concursos. Integración. Colegio de profesores. Procedencia.	3.621/080	10.09.07	91
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Proceso de evaluación. Eximición. Procedencia.	3.353/071	30.08.07	70
Estatuto Docente. Sector particular. Plazo para aviso Art. 87. Fuero maternal. Efectos.	3.354/072	30.08.07	72
Feriado obligatorio. 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero. Dependientes del Comercio. Aplicabilidad.	3.773/084	14.09.07	101
Feriado obligatorio. 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero. Dependientes del Comercio. Personal excluido.	3.773/084	14.09.07	101

Feriado obligatorio. 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero. Duración.	3.773/084	14.09.07	101
Feriado obligatorio. 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero. Establecimientos comerciales. Apertura. Procedencia. Atención personal propietario.	3.773/084	14.09.07	101
Feriado obligatorio. 18 de septiembre. Descanso adicional convencional. Compatibilidad.	3.773/084	14.09.07	101
Indemnización convencional por años de servicio. Fallecimiento. Pago.	3.613/079	7.09.07	89
Jornada de trabajo. Personal excluido limitación de jornada. Defensores penales públicos.	3.594/075	7.09.07	79
Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Personal no docente. Corporaciones Municipales.	3.266/068	27.08.07	62
Negociación Colectiva. Instrumentos Colectivos. Legalidad. ...	3.266/068	27.08.07	62
Negociación Colectiva. Ultima oferta. Requisitos.	3.688/082	12.09.07	95
Trabajadores pesqueros. Descanso previo al zarpe. Oportunidad.	3.525/074	5.09.07	76
Trabajo en régimen de subcontratación. Acreditación obligaciones laborales y previsionales.	3.267/069	27.08.07	64
Trabajo en régimen de subcontratación. Empresa principal. Derecho de retención. Monto.	3.267/069	27.08.07	64
Trabajo en régimen de subcontratación. Empresa principal. Facultades.	3.267/069	27.08.07	64

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. PERSONAL NO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INSTRUMENTOS COLECTIVOS. LEGALIDAD.

3.266/068, 27.08.07.

- 1) *De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.464, los trabajadores que se desempeñan como no docentes en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las Municipalidades para administrar la educación municipal, se encuentran facultados para negociar colectivamente y, por su parte, las citadas entidades se encuentran eximidas de la prohibición contenida en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo.*
- 2) *Los contratos colectivos suscritos entre la Corporación Municipal de Servicios Desarrollo de Maipú y el Sindicato de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 29 de agosto de 2005 al 29 de agosto de 2009, que involucra a 499 trabajadores, y, con el Sindicato N° 2 de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 1° de diciembre de 2005 y hasta el 30 de noviembre de 2009, que involucra a 36 trabajadores, se encuentran ajustados a derecho.*

Fuentes: Ley N° 19.464, Art.14; Código del Trabajo Art. 304, inciso 3°.

Concordancias: Ordinarios N° 2.790/61, de 30.07.2007 y 1.860/100 de 14.07.1997.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento respecto del derecho a negociar colectivamente que le asistiría a los trabajadores no docentes dependientes de la Corporación Municipal de Servicio y Desarrollo de Maipú. La consulta tiene como fundamento la aprehensión del recurrente en cuanto a la prohibición que tendría dicha Entidad para negociar colectivamente atendido lo dispuesto en el artículo 304, inciso 3° del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que la Ley N° 19.464 en su artículo 14, dispone:

"El personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal, tendrá derecho a negociar colectivamente en conformidad a las modalidades y procedimientos establecidos en el Libro IV del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, a fin de establecer condiciones de trabajo, empleo y remuneraciones pudiendo considerarse durante el proceso de negociación, los criterios de promoción señalados en el artículo... de esta ley, de desempeño, experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad. Para estos efectos no regirá la prohibición establecida en el inciso tercero del artículo 304 del citado decreto con fuerza de ley".

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que el personal no docente que se desempeña en las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal se encuentra facultado para negociar colectivamente con su empleador, en conformidad con las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo.

Se colige, asimismo, que las partes pueden tener en consideración, durante el proceso de negociación colectiva, los criterios de promoción señalados en el mismo cuerpo legal designados como de desempeño, de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad.

Y, por último, en relación directa con su consulta, cabe señalar que la norma analizada, con el objeto de facultar a los trabajadores que se desempeñan como "personal no docente en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal", para ejercer el derecho a negociar colectivamente exime a dichas corporaciones privadas de la prohibición contenida en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

"Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos".

Con el solo objeto de complementar la información entregada precedentemente, es del caso indicar que la jurisprudencia administrativa emanada de esta Dirección ha resuelto que la facultad de negociar colectivamente condiciones de trabajo, empleo y remuneraciones que otorga el artículo 14 analizado, al personal no docente, en ningún caso puede ser entendida como una autorización a las partes para acordar una distribución distinta a la proporcional de los fondos otorgados por la

citada ley. La misma jurisprudencia también ha establecido el procedimiento para calcular el monto a pagar a cada no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales por concepto de bono, el que debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo. (Aplica Ordinarios N°s. 1.860/100, de 14.07.1997 y 2.790/61, 30.07.2007).

Ahora bien, en la especie, según información recabada en la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, esa Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo mantiene vigentes dos contratos colectivos. El primero, con el Sindicato de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, R.S.U. 13.09.0447, con vigencia desde el 29 de agosto de 2005 al 29 de agosto de 2009, que involucra a 499 trabajadores. Y, el segundo, con el Sindicato N° 2 de Trabajadores no Docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, R.S.U. 13.09.501, con vigencia desde el 1° de diciembre de 2005 y hasta el 30 de noviembre de 2009, que involucra a 36 trabajadores. En ambos casos las partes se sometieron al procedimiento que regula la negociación colectiva reglada.

Aplicado lo expuesto en los párrafos precedentes al caso que nos ocupa, es posible concluir que los contratos colectivos celebrados por la Corporación recurrente y los Sindicatos de Trabajadores no Docentes constituidos en ella, se encuentran ajustados a derecho, atendido que las partes involucradas en los mismos se encuentran habilitadas para negociar colectivamente.

En consecuencia, en virtud de las normas citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

- 1.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.464, los trabajadores que se desempeñan como no docentes en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las Municipalidades para administrar la

educación municipal, se encuentran facultados para negociar colectivamente y, por su parte, las citadas entidades se encuentran eximidas de la prohibición contenida en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo.

- 2.- Los contratos colectivos suscritos entre la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú y el Sindicato de Trabajadores no docentes de la Corpora-

ción Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 29 de agosto de 2005 al 29 de agosto de 2009, que involucra a 499 trabajadores, y, con el Sindicato N° 2 de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 1° de diciembre de 2005 y hasta el 30 de noviembre de 2009, que involucra a 36 trabajadores, se encuentran ajustados a derecho.

TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION. ACREDITACION OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES. EMPRESA PRINCIPAL. DERECHO DE RETENCION. MONTO. FACULTADES.

3.267/069. 27.08.07.

- 1) *Para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que estos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.*
- 2) *No resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención previsto en el inciso 3° del artículo 183-C del Código del Trabajo sobre montos mayores a los que representan las sumas adeudadas a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.*
- 3) *Los límites a que está sujeta la empresa principal en el ámbito de la relación existente entre ella y los trabajadores de los contratistas, en términos de no configurar a su respecto una relación laboral cuando la prestación de servicios de dichos trabajadores se realiza en las dependencias de aquélla, son los señalados en el presente informe.*

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-A, 183-C.

Mediante presentación de la referencia, se ha solicitado un pronunciamiento de esta

Dirección en orden a determinar el límite de las facultades de la empresa principal en relación con los antecedentes documentales que puede solicitar al contratista en conformidad con el artículo 183-C del Código del Trabajo,

como asimismo, en materia de retención de los fondos adeudados a éste en virtud del mismo artículo. Se solicita igualmente se emita un pronunciamiento acerca de las facultades que asisten a la empresa principal respecto del personal subcontratado.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 183-C del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

"La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada 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.

"El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazos y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dicho certificado. Asimismo, el reglamento definirá la forma y mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, primeramente, que

en el evento de que la empresa principal lo solicite, el contratista se encuentra obligado a informarle el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, sea a través de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por otros medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Se infiere asimismo que a través de la misma norma se faculta al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para regular el otorgamiento de dichos certificados, sean ellos emitidos por la Inspección del Trabajo o por las demás entidades o instituciones competentes, debiendo dictar al efecto el reglamento correspondiente.

Ahora bien, mediante Decreto Supremo N° 319, publicado en el Diario Oficial de 20.01.07, se aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 183-C, inciso 2° del Código, en cuyos Títulos II y III se contemplan los requisitos que deben cumplir los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo y por las Entidades o Instituciones competentes, respectivamente.

Como es dable apreciar, a través de la presentación de los mencionados certificados debe entenderse legalmente cumplida la obligación impuesta al contratista en orden a acreditar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, de suerte tal que no resultaría procedente que la empresa principal exigiera otro tipo de antecedentes para dichos efectos.

Sin perjuicio de ello, en opinión de este Servicio, nada obsta a que la empresa principal, a través del acuerdo contractual que en virtud del artículo 183-A debe celebrar con el o los contratistas, exija a éstos la presentación de determinada documentación laboral y/o previsional u otros antecedentes de sus dependientes, en la

medida que estos últimos no importen una vulneración al artículo 154 del Código del Trabajo, norma que exige al empleador mantener reserva respecto de la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso en virtud de la relación laboral que los une.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, preciso es concluir que para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que estos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, cabe señalar que el artículo 183-C del Código del Trabajo, en su inciso 3°, preceptúa:

"En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable de conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuare dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora".

De la norma legal precitada se infiere que el derecho de retención que asiste a la

empresa principal opera cuando el contratista no acredita oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores y se encuentra referido a los montos correspondientes a dichas obligaciones que el contratista adeuda a sus trabajadores y de las cuales aquélla es responsable, solidaria o subsidiariamente, en conformidad a la ley. De la misma norma fluye que en caso de hacer efectivo tal derecho, la empresa principal se encuentra obligada pagar dichos montos directamente a los afectados o a la institución previsional acreedora.

De ello se sigue, que el propio legislador ha limitado el derecho en cuestión, circunscribiéndolo a las sumas que el contratista adeude a su personal por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, circunstancia que permite, concluir, a la luz de la norma legal en comento, que no resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención que nos ocupa por montos mayores a los que representan las sumas adeudadas por tales rubros.

La conclusión anterior se reafirma, si se tiene presente que el objetivo perseguido por el legislador al establecer tal facultad, es garantizar a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas, el pago de las sumas que éste les adeuda por los conceptos ya señalados, circunstancia ésta que excluye la posibilidad de que la empresa principal retenga montos superiores al valor al que ascienden dichas deudas.

Sin perjuicio de lo antes señalado, a juicio de este Organismo, no existiría inconveniente en que en el acuerdo contractual respectivo, las partes convengan expresamente la facultad de la empresa principal de retener sumas por conceptos distintos a los ya analizados.

- 3) En relación con esta consulta, es preciso reiterar lo expuesto en el punto 1.2.- del

Ordinario N° 141/05, de 10.01.07, el cual, analizando los requisitos del trabajo subcontratado, en su letra d), establece expresamente que las obras o servicios deben ser ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Cabe agregar que respecto a dicho requisito el señalado dictamen concluye *"la prestación de servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual, conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas"*.

En el mismo orden de ideas, el citado pronunciamiento jurídico señala que en el régimen de subcontratación, *"es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto"*.

Atendido lo anterior, forzoso resulta concluir que la empresa principal no se encuentra legalmente facultada para ejercer respecto de los trabajadores del contratista, sea en forma directa o indirecta, atribución alguna en materia de instrucciones, dirección supervigilancia y control que se derivan de todo vínculo de subordinación o dependencia, como tampoco, para aplicar sanciones a dicho personal, toda vez, que como ya se expresara, éstas corresponden en forma exclusiva al contratista, en su calidad de empleador del mencionado personal.

Ello no significa, en caso alguno, desconocer a la empresa principal el ejercicio de determinadas atribuciones a su respecto, siempre que éstas no se traduzcan en alguna de las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia a que se ha hecho referencia, toda vez que de ser así, podría válidamente sostenerse que es aquélla la que revestiría la calidad de empleadora del referido personal y que podría configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo.

Acorde a lo expresado, la circunstancia de que la empresa principal exija a los trabajadores del contratista el cumplimiento de medidas mínimas de control de ingreso u otras necesarias para la seguridad y buen funcionamiento de la misma, no implica el ejercicio de atribuciones propias del vínculo de subordinación o dependencia que pudieren atribuirle la calidad de empleadora de los mismos.

En el mismo orden de ideas, en opinión de este Servicio, no implicarían manifestaciones propias de dicho vínculo, las relaciones que emanan de normas de educación, de buenas costumbres y de comportamiento o trato cotidiano que necesariamente deben existir entre los trabajadores del contratista y aquellos que ejercen cargos de jefatura en la empresa principal.

En otros términos, el trabajo en régimen de subcontratación que como, en la especie, se realiza dentro de las dependencias físicas de la empresa principal, genera una interacción natural en el desarrollo de las labores que deben cumplir tanto los trabajadores de esta última como los del contratista, lo que determina la existencia de una relación de convivencia y de coordinación mínima entre ambos grupos de trabajadores. Es así, como en opinión de este Servicio, no importaría asumir atribuciones propias del vínculo

lo de subordinación o dependencia, por parte de la empresa principal, el hecho de que ésta requiera circunstancialmente a los trabajadores del contratista sobre el respeto de normas de comportamiento y otras que tengan por objeto una mayor eficiencia y el mejor desarrollo de los servicios subcontratados.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa indicada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional,

como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que estos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.

- 2) No resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención previsto en el inciso 3° del artículo 183-C del Código del Trabajo sobre montos mayores a los que representan las sumas adeudadas a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.
- 3) Los límites a que está sujeta la empresa principal en el ámbito de la relación existente entre ella y los trabajadores de los contratistas, en términos de no configurar a su respecto una relación laboral cuando la prestación de servicios de dichos trabajadores se realiza en las dependencias de aquélla, son los señalados en el presente informe.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. TRABAJADORES TRANSITORIOS. CESION USUARIA.

3. 268/070, 27.08.07.

No existe impedimento jurídico para que un mismo trabajador transitorio sea cedido varias veces a una misma empresa usuaria, siempre que efectivamente concurra en cada una de esas ocasiones alguna de las causales previstas por el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, incluida la establecida en la letra a) de dicho precepto legal.

Fuentes: Artículo 183-Ñ letra a) del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente, un pronunciamien-

to acerca de la legalidad de que un mismo trabajador transitorio sea cedido por una empresa de servicios transitorios a una empresa usuaria de modo sucesivo para reemplazar a varios trabajadores de esta última, en razón

de la causal prevista en la letra a) del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Que la ley ha establecido un sistema de causales con el objetivo de dotar de transitoriedad a la puesta a disposición de un trabajador por parte de una empresa de servicios transitorios, de modo tal, que existiendo una causa prevista por la ley, existirá una cesión legal de ese tipo de trabajadores.

Como lo da a entender toda la normativa del párrafo II, del título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, la cesión de trabajadores por la vía de una empresa suministradora es siempre y en todo caso transitoria.

Por ello, cada vez que un trabajador transitorio sea cedido y puesto a disposición para una empresa usuaria, debe existir un causal que justifique dicha situación, encontrándose las mismas previamente establecidas en la ley laboral. Más precisamente en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo que señala lo siguiente:

"Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a) *suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;*
- b) *eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;*
- c) *proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;*

d) *período de inicio de actividades en empresas nuevas;*

e) *aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o*

f) *trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria".*

Ni la norma legal arriba citada, ni ninguna otra disposición jurídica del Código del Trabajo, impiden que el mismo trabajador sea cedido transitoriamente en diversas ocasiones a la misma empresa usuaria.

Lo que se prohíbe es que esa cesión sea permanente. Y para evitar la cesión permanente, garantizando su transitoriedad, es necesario que cada una de dichas cesiones sea justificada por la existencia real y efectiva de una de las causales de las previstas explícitamente por la ley.

En ese sentido, nada impide jurídicamente que un mismo trabajador transitorio sea cedido varias veces a una misma empresa usuaria, siempre que efectivamente concurra en cada una de esas ocasiones alguna de las causales previstas por el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

En el caso en cuestión, si la empresa usuaria efectivamente presenta en diversas ocasiones y en forma sucesiva, una situación de hecho que encuadre en la causal prevista en la letra a) del artículo 183-Ñ, esto es, suspensión del contrato de trabajo, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados, es lícito jurídicamente hablando que se ceda al mismo trabajador para cubrir esos puestos de trabajo.

Lo anterior, cabe insistir, siempre que en cada una de esas cesiones concurra efectivamente un caso distinto de reemplazo de trabajadores de la empresa usuaria en que se

encuentre suspendido el contrato de trabajo por alguno casos previstos por la ley. En dicha situación, cada cesión será distinta, aunque justificada legalmente en la misma causal.

La señalada exigencia es fundamental para la licitud de la figura recién descrita, evitando que la puesta a disposición sucesiva de un mismo trabajador por la misma causal a una empresa usuaria, pueda configurar una hipótesis de fraude a la ley laboral de la que sanciona el artículo 183-U del Código del Trabajo.

Dicho precepto legal señala textualmente lo siguiente:

"Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará

como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan".

En todo caso, cabe señalar que la existencia o no de fraude laboral al que se refiere la norma legal recién citada, debe ser determinada en cada caso, según los elementos de hecho que corresponda, cuestión que escapa al objeto de este pronunciamiento.

En consecuencia, de las consideraciones de derecho recién transcritas, es posible concluir, que no existe impedimento jurídico para que un mismo trabajador transitorio sea cedido varias veces a una misma empresa usuaria, siempre que efectivamente concorra en cada una de esas ocasiones alguna de las causales previstas por el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, incluida la establecida en la letra a) de dicho precepto legal, esto es, la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PROCESO DE EVALUACION. EXIMICION. PROCEDENCIA.

3.353/071, 30.08.07.

A los profesionales de la educación que les falten tres o menos años para pensionarse por vejez y presenten su renuncia anticipada e irrevocable al puesto de trabajo, independientemente de si han sido o no evaluados con anterioridad, les asiste el derecho a eximirse del proceso de evaluación docente y a percibir la indemnización legal prevista en el artículo 73 de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 70, inciso final.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el dere-

cho a eximirse del proceso de evaluación docente y a percibir la indemnización legal prevista en el artículo 73 de la Ley N° 19.070, considerando que ya ha sido evaluada con anterioridad en dos oportunidades.

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

El Estatuto Docente en su artículo 70, inciso final, dispone:

"Podrán eximirse del proceso de evaluación docente establecido en los incisos anteriores, los profesionales de la educación a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad para jubilar, siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse la edad legal de jubilación por el solo ministerio de la ley. En todo caso, estos profesionales tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 73 y quedarán sujetos a lo prescrito en el artículo 74".

De la norma transcrita se desprende que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal que les falten tres o menos años para pensionarse por vejez, se encuentran facultados para solicitar a su empleador excluirse del proceso de evaluación docente, siempre que presenten su renuncia, en forma anticipada e irrevocable, a su puesto de trabajo.

Asimismo se desprende que en tal situación tendrán derecho a percibir la indemnización legal prevista en el Estatuto Docente para la causal de supresión total de la carga horaria, quedando afectos a las normas que regulan la forma de reincorporarse a la dotación docente a la que dejó de pertenecer, tanto en calidad de titular como de contratado.

El tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, permite sostener que la exclusión del proceso de

evaluación docente, solo requiere el cumplimiento de las condiciones señaladas en la norma legal transcrita y comentada, independientemente de que el profesional de la educación que pretenda ejercer dicha prerrogativa haya sido sometido con anterioridad a la evaluación y de los resultados de la misma.

Lo anterior, habida consideración que el legislador no ha efectuado distingo alguno en cuanto a si el profesional que pretende excluirse fue o no evaluado con anterioridad, de forma tal que no resulta viable al intérprete distinguir al efecto.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto precedentemente, posible es sostener que en la especie, a quienes les falten tres o menos años para acceder a la pensión de vejez, que exige tener sesenta o sesenta y cinco años de edad, según se trate de mujeres u hombres y, que presenten su renuncia en los términos del precepto en análisis, les asiste el derecho de excluirse del proceso de evaluación, haciéndose, además exigible a su respecto la indemnización del artículo 73 del Estatuto Docente, al enterar la mencionada edad legal en que la renuncia se hace efectiva por el solo ministerio de la ley.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., a los profesionales de la educación que les falten tres o menos años para pensionarse por vejez y presenten su renuncia anticipada e irrevocable al puesto de trabajo, independientemente de si han sido o no evaluados con anterioridad, les asiste el derecho a eximirse del proceso evaluación docente y a percibir la indemnización legal prevista en el artículo 73 de la Ley N° 19.070.

ESTATUTO DOCENTE. SECTOR PARTICULAR. PLAZO PARA AVISO ART. 87. FUERO MATERNAL. EFECTOS.

3.354/072, 30.08.07.

El plazo de aviso previsto en el artículo 87 del Estatuto Docente se suspende durante la vigencia del fuero maternal cuando la profesional adquiere tal prerrogativa en el transcurso de dicho plazo, resultando procedente poner término a su contrato al cese del referido fuero.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 162, 174 y 201. Estatuto Docente, artículo 87.

Mediante la presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de invocar el fuero maternal, cuando la profesional de la educación habiendo recibido el aviso de término de su contrato previsto en el artículo 87 del Estatuto Docente, en relación con el artículo 162 del Código del Trabajo, adquiere dicha prerrogativa en el transcurso de dicho plazo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 201 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174".

Por su parte, el artículo 174, inciso 1º, del mismo Código establece:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del análisis armónico de las normas legales citadas precedentemente se infiere que, desde la concepción y hasta un año después de terminado el descanso post-natal salvo que acaezca alguno de los eventos señalados por la ley, las mujeres gozan del fuero maternal, en cuya virtud el empleador está impedido de poner término al contrato de trabajo de la trabajadora que posea tal condición, a menos que el juez competente lo autorice en los casos que se expresan.

En la especie, se trata de determinar si el fuero que nos ocupa nace, y produce sus efectos propios, respecto de una profesional de la educación una vez dado el aviso de término de su contrato por la causal del artículo 161, inciso 1º, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 del citado cuerpo legal y 87 del Estatuto Docente, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y antes de llegada la fecha de término del vínculo jurídico laboral precisada en el mismo aviso.

En artículo 162 del Código del Trabajo señala:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

"Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

"Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

"Los errores u omisiones en que incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 del Código del Trabajo.

"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM".

A su vez, el artículo 87 del Estatuto Docente, prescribe:

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

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

"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente,

siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".

Conforme con las disposiciones mencionadas cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, y pretenda liberarse de la indemnización adicional que se consigna en el referido artículo 87 del Estatuto docente el aviso deberá darse a la profesional de la educación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el término efectivo de la relación laboral o se produzca en dicha data.

Por lo anterior, la comunicación al trabajador con la antelación prevista en la norma es sólo un requisito y no una modalidad de aplicación de la causal en comento y, por ende, no tiene la virtud de extinguir el vínculo jurídico laboral, que permanece vigente hasta la terminación del contrato, es decir, hasta la fecha fijada en el aviso.

De consiguiente, el contrato de trabajo continúa produciendo todos sus efectos durante el período que media entre el aviso y la terminación, sin que el trabajador deba sufrir menoscabo alguno en los derechos que legal y contractualmente le correspondan.

Por ello, las disposiciones relativas al fuero maternal conservan plena aplicación en el

evento que, durante el período de que se trata, la profesional adquiera dicho beneficio de suerte que, al no poder verificarse el despido, el plazo de aviso debe entenderse suspendido mientras perdure la vigencia del mismo.

Lo anterior, determina que, en la especie, el término de los servicios sólo podrá operar una vez que cese el beneficio del fuero maternal.

En igual sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictamen N° 716/44, de 6.03.02, con ocasión del otorgamiento de una licencia médica durante el plazo de preaviso que se establece en el artículo 87 del Estatuto docente y que concluye que *"El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato previsto en el inciso 3° del artículo 87 de la Ley N° 19.070, el que continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga"*.

Agrega dicho pronunciamiento que "La suspensión del plazo de preaviso no otorga al docente el derecho al pago de la indemnización adicional, establecida en el artículo 87 de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que el plazo de aviso previsto en el artículo 87 del Estatuto Docente se suspende durante la vigencia del fuero maternal, cuando la profesional adquiere tal prerrogativa en el transcurso de dicho plazo, resultando procedente poner término a su contrato al cese del referido fuero.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. REGISTRO ACTAS EN SOPORTE ELECTRONICO. PROCEDENCIA.**3.355/073, 30.08.07.**

Se ajusta a derecho el sistema propuesto por la Asociación de Funcionarios del Ministerio Público, consistente en mantener un registro actualizado de las actas de asamblea de la organización en un soporte electrónico, a las que tendrán acceso, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley N° 19.296, tanto sus socios como la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Constitución Política de la República, Art. 19, N° 19. Convenio N° 87 de la OIT. Ley N° 19.296, artículo 48.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de reemplazar el libro de actas a que alude el artículo 48 de la Ley N° 19.296, por un medio electrónico aprobado por la asamblea de la asociación de funcionarios recurrente.

Lo anterior, por cuanto, ni la disposición legal antes citada, ni los estatutos de la asociación de que se trata, señalan explícitamente que el libro de actas deba necesariamente consistir en un libro propiamente tal y, por tanto, en opinión del recurrente, no existiría inconveniente para que éste se sustituyera por algún medio electrónico de registro de dichas actas, diseñado en un programa *Word*, firmadas por los miembros del directorio nacional de la asociación y que tenga el carácter de intangible o inmodificable, bajo custodia original del secretario, en un archivo o libro especial y respaldado, a su vez, en otro medio electrónico.

Agrega que con ello se aseguraría un medio fácil, rápido y transparente, al que pudieran acceder tanto los fiscalizadores de las Inspecciones del Trabajo como todos los afiliados a la asociación a lo largo del país.

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

El artículo 48 de la Ley N° 19.296, en su inciso 1°, prescribe:

"Los libros de actas y de contabilidad de la asociación deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más alta facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte".

De la disposición legal transcrita se infiere que los libros de actas y de contabilidad de las asociaciones deberán llevarse permanentemente al día y tendrán acceso a ello tanto los afiliados a una asociación como la Dirección del Trabajo, quien tendrá amplias facultades inspectivas, las que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

De este modo, de la norma en comento se colige que la finalidad que tuvo en vista el legislador al imponer tal obligación a las asociaciones regidas por la citada ley, fue la de permitir que la información contenida en los referidos libros se encuentre disponible, tanto respecto de los afiliados a ellas como de la Dirección del Trabajo, en virtud de la facultad de inspección que la misma norma le asigna a esta última, limitándose, en lo que respecta al soporte en que deberá mantenerse tal información, a denominarlo libro, por tratarse del formato habitual en que históricamente se ha mantenido dicha información.

De ello se sigue que lo relevante en el establecimiento de tal precepto es que las

actas que contiene los acuerdos de la asamblea y los movimientos contables de la asociación se encuentren actualizados y disponibles para los fines allí señalados, con prescindencia del soporte que contenga dicha información.

En estas circunstancias y si se considera que las facultades de interpretación y fiscalización que la ley ha entregado a la Dirección del Trabajo, incluyen la adecuación de la normativa laboral a los avances tecnológicos, armonizado la utilización de instrumentos informáticos, utilizados actualmente en un sinnúmero de ámbitos, entre éstos el gremial, con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales, nada impide estimar, que el registro de las actas de asamblea en un soporte electrónico, sistema propuesto por la asociación recurrente para los efectos de mantener actualizada la información a que hace referencia la norma antes transcrita y comentada, se ajusta a los requerimientos de la misma.

A lo anterior, cabe, por último agregar que, en virtud de la autonomía de que gozan

las organizaciones sindicales, con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19 y en el Convenio 87 de la OIT, ratificado por nuestro país, en opinión de este Servicio, no existe inconveniente jurídico alguno que impida a las asociaciones de funcionarios acordar la utilización de un soporte electrónico como el propuesto para los efectos de cumplir con la obligación establecida por la norma citada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, constitucionales y supranacionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se ajusta a derecho el sistema propuesto por la Asociación de Funcionarios del Ministerio Público, consistente en mantener un registro actualizado de las actas de asamblea de la organización en un soporte electrónico, a las que tendrán acceso, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley N° 19.296, tanto sus socios como la Dirección del Trabajo.

TRABAJADORES PESQUEROS. DESCANSO PREVIO AL ZARPE. OPORTUNIDAD.

3.525/074, 5.09.07.

El momento en que se inicia el descanso en tierra de ocho horas como mínimo a que alude el inciso 3° del nuevo artículo 23 del Código del Trabajo, es independiente de la recalada de la nave y de las labores inherentes a ello y su cómputo sólo debe tener como parámetro el zarpe de la nave, de forma tal que, al momento de iniciarse las labores de alistamiento que le preceden, el personal haya hecho uso de dicho descanso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 23 Ley N° 20.167.

Mediante presentación citada en el antecedente... esa Federación solicita un pronun-

ciamiento de esta Dirección tendiente a determinar el sentido y alcance del artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167 que estableció normas sobre descansos en tierra entre recalada y zarpe para

los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca, especialmente en lo que se refiere al momento en que debe otorgarse el descanso a que alude el inciso 3° del citado precepto.

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

El artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, publicada en el Diario Oficial el 14 de febrero de 2007, en sus incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, prescribe:

"Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

- a) *no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;*
- b) *no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;*

c) *deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;*

d) *deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.*

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden".

De la normativa legal precedentemente transcrita se infiere que a partir de la modificación del artículo 23 del Código del Trabajo, esto es, desde el 14 de febrero de 2007, fecha de publicación de la precitada ley modificatoria, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca tienen derecho, cuando la navegación se prolongare por 12 días o menos, a un descanso en tierra de 8 horas como mínimo previo al zarpe el cual debe ser otorgado en forma continua a cada miembro de la dotación y en cada recalada programada de la nave de pesca.

Asimismo, cuando la navegación comprenda períodos superiores a 12 días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, el referido descanso puede ser otorgado efectivamente en tierra o en las habilitadas dependencias de la nave, a elección del trabajador.

En relación al descanso en tierra de 8 horas mínimo previo al zarpe en comento, cabe hacer presente que el legislador no sólo distingue entre navegaciones de 12 días o menos y las superiores a dicho período y las campañas de pesca de la zona sur austral sino que también, en las primeras de ellas, el descanso en referencia *debe* otorgarse en tierra y en las segundas dicho descanso *puede* serlo en tierra o en las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, facultando al trabajador para optar por una u otra alternativa.

Ahora bien, no obstante que las disposiciones sobre descanso en tierra, preceden-

temente transcritas y comentadas, constituyen la regla general en esta materia, el legislador ha permitido su modificación conforme a lo dispuesto en el inciso 5° de la norma en análisis.

En efecto, sólo por acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado se puede modificar el descanso en tierra de 8 horas mínimo previo al zarpe debiendo el referido acuerdo reunir los requisitos copulativos que la misma norma señala, a saber: *en los puertos base* no puede convenirse un descanso previo al zarpe inferior a *cinco horas*; *en los puertos secundarios* dicho descanso no puede ser inferior a *tres horas* pudiendo realizarse, en este caso, donde las partes convengan y, el acuerdo no puede tener una duración inferior a dos años ni superior a cuatro años, debiendo remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

En este orden de ideas resulta útil recordar que si bien con anterioridad a la dictación de la Ley N° 20.167, nuestra legislación contemplaba normas sobre descanso del personal en referencia, el descanso mínimo en tierra no se encontraba legalmente regulado, toda vez que el entonces artículo 23 del Código del Trabajo sólo exigía un descanso mínimo de 12 horas cada 24 horas, el que debía cumplirse preferentemente en tierra, cuando las necesidades de las faenas lo permitieran.

Precisado lo anterior, cabe entrar al análisis de la disposición contenida en el inciso tercero del artículo 23 en comentario con el objeto de determinar el momento en que debe otorgarse el descanso que en ella se indica.

La precitada disposición señala que *"Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe"*.

Por su parte el inciso 6° del artículo en referencia dispone:

"Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden".

Al respecto, es del caso señalar que la Dirección General de Territorio Marítimo y de Marina Mercante en respuesta a la solicitud de esta Dirección en orden a precisar determinados vocablos utilizados por la Ley N° 20.187 modificatoria de la norma en estudio, ha informado, en relación al término "zarpe", que según lo indicado en el artículo 22 de la Ley de Navegación N° 2.222 de 1978, es "hacerse a la mar desde cualquier puerto de la República", debiendo considerarse que todo zarpe debe ser autorizado por la Autoridad Marítima que corresponda.

Asimismo, con respecto a la expresión "labores de alistamiento al zarpe" sostiene que son todos aquellos trabajos destinados a preparar un buque para una navegación, que incluye entre otros: preparativos de máquinas, de cubierta, fondeo, amarras, de puente, de carga, etc. no existiendo un procedimiento estándar establecido para estas labores, por cuanto las mismas difieren buque a buque, por lo que, será el Capitán o Patrón de la nave quien establezca o disponga los trabajos que se realizarán previo al zarpe.

Determinado lo anterior y respecto al momento en que debe otorgarse el descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe a que alude el ya citado inciso 3° del nuevo artículo 23 del Código del Trabajo es necesario tener presente que el tenor literal de la disposición legal citada permite establecer que ésta no ha indicado el momento en que puede o debe comenzar el descanso limitándose a establecer sólo el período que comprende teniendo como parámetro el zarpe de la nave.

De esta manera, entonces, es posible sostener que el comienzo del referido descanso no dice relación con la recalada de la nave, por cuanto aquél comenzará dependiendo, en

definitiva, de la práctica y/o acuerdo de las partes respecto a si la tripulación de la nave debe o no efectuar en ese momento otras actividades relacionadas con la llegada de esta última al puerto.

En otros términos, el inicio del descanso que nos ocupa resulta del todo independiente de la recalada de la nave, toda vez que del claro tenor literal de la normativa en estudio se desprende que el trabajador debe haber hecho uso de su descanso al momento de iniciarse las labores que preceden al zarpe de la nave, esto es, con anterioridad al zarpe.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el momento en que se inicia el descanso en tierra de ocho horas como mínimo a que alude el inciso 3° del nuevo artículo 23 del Código del Trabajo, es independiente de la recalada de la nave y de las labores inherentes a ello y su cómputo sólo debe tener como parámetro el zarpe de la nave, de forma tal que, al momento de iniciarse las labores de alistamiento que le preceden, el personal haya hecho uso de dicho descanso.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO LIMITACION DE JORNADA. DEFENSORES PENALES PUBLICOS.

3.594/075, 7.09.07.

Las labores de los profesionales abogados contratados por la recurrente para desempeñarse como Defensores Penales Públicos, se realizan sin fiscalización superior inmediata en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y no están afectas a limitación de la jornada de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22. Ley N° 19.718.

Concordancia: Dictamen N° 3.358/57, de 24.07.2006.

Por la presentación del antecedente..., se consulta a esta Dirección sobre la jornada de trabajo del personal de Defensores Penales Públicos contratados por la recurrente, el que estaría excluido de la limitación de jornada de trabajo establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Como consta en el Oficio de antecedente..., el señor Defensor Nacional informa detalladamente sobre la organización y funcionamiento del organismo a su cargo. Sobre el control del estudio jurídico respecto a los

abogados, se señala que éste incide en "el desempeño de los defensores y su conexión con las normas de calidad que deben aplicar a la actividad de defensa", control que es ex post, es decir, con posterioridad a su desempeño y no preventivo. Prima en todo caso, el principio de autonomía del defensor, que impide impartir instrucciones de carácter particular para casos específicos.

Requerido el correspondiente informe de fiscalización a la Inspección Provincial de Santiago, se acumuló el Contrato para Prestación de Defensa Penal Pública, suscrito por el señor Defensor Nacional y la recurrente o "la prestadora" —como se consigna en el documento acompañado— y en el que consta, entre otras menciones, que esta entidad para desempeñar las funciones que le han sido encomen-

dadas, cuenta y ha contratado bajo el régimen de disposiciones del Código del Trabajo, a siete abogados que cumplen labores propias de Defensores Penales Públicos. Se precisa asimismo que, *"Constituye defensa penal pública, aquella que se proporciona conforme a la Ley N° 19.718, a los imputados o acusados según el Código Procesal Penal por un crimen, simple delito o falta que sea de competencia de un juzgado de garantía o de un tribunal de juicio oral en lo penal y de las respectivas Cortes, en su caso, y que carezcan de abogado"*.

En fin, respecto a los contratos de trabajo que se han tenido a la vista –también acompañados junto al informe de fiscalización– en varios, se señala que estarán excluidos del límite de jornada, y en otros, se pacta que, *"La jornada de trabajo se establece según el régimen establecido para el cargo. No obstante, la hora de ingreso a prestar funciones será a las 08:30 AM en las oficinas del empleador"*.

Ahora bien, el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo precisa que:

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

Enseguida, los incisos 2° y 3° del mismo artículo, enumeran una serie de dependientes que quedan excluidos de esta limitación de jornada, entre los que se cuentan, *"todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata"*

Así entonces, conforme a las disposiciones precedentes, la regla general es que los trabajadores afectos al Código del Trabajo tienen una jornada ordinaria de trabajo que no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, y entre otras labores o tipos de dependencia, están excluidos de esta limitación, los trabajadores que se desempeñan sin fiscalización superior inmediata.

Sobre este aspecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, Dictamen N° 3.358/57, de 24.07.2006, entre

otros, ha dejado establecido que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, es decir, una supervisión o control de los servicios prestados.
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Ahora bien, como se infiere con claridad del informe de fiscalización acompañado junto al antecedente 1), el personal de Defensores en los que incide la consulta, no se desempeñan en un contexto de control y supervisión como el descrito precedentemente, menos aún si se tiene presente el *principio de autonomía del defensor* referido precedentemente.

Efectivamente, el referido informe deja claramente establecido que las labores de Defensor Penal Público se desempeñan con preferencia y en su mayor parte, fuera del lugar de funcionamiento de la empleadora, tal es así, que conforme a esta especial modalidad de vínculo de subordinación y dependencia, quien ejerce el control y supervisión de estas funciones, es el Defensor Jefe de la Defensoría Local correspondiente, quien, al constatar faltas o irregularidades en el desempeño de éstas, debe arbitrar las medidas administrativas y disciplinarias que correspondan respecto a la empresa empleadora, *pero claramente ésta no ejerce una supervisión técnica, directa y funcionalmente cercana respecto del abogado contratado como defensor*.

Considerando todos estos antecedentes, esta Dirección del Trabajo se ha formado la convicción de que estas labores de defensoría se encuentran excluidas de la limitación de

jornada, y por tanto, constituyen una excepción a la regla general que establece el tantas veces citado artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, en los términos que precisan las conclusiones que siguen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, cúmplame

manifestar a Uds., que las labores de los profesionales abogados contratados por la recurrente para desempeñarse como Defensores Penales Públicos, se realizan sin fiscalización superior inmediata en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y no están afectas a limitación de la jornada de trabajo.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. REQUISITOS. TERMINO CONTRATO. OPORTUNIDAD. MONTO. DETERMINACION.

3.595/076, 7.09.07.

- 1) *Para acceder a la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, prestar servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, sea en funciones docentes propiamente tales, docentes directivas o técnico pedagógicas.*
- 2) *El término de la relación laboral de un docente que renuncia a su carga horaria en los términos del citado artículo 2° transitorio se producirá cuando el empleador ponga a disposición del docente, la totalidad de la bonificación que le corresponda, siendo procedente considerar para los efectos de la determinación de su monto, la jornada de trabajo convenida a la fecha de término de su contrato de trabajo.*

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158:

- 1) Si en su calidad de director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de San Miguel, le asiste el derecho a la referida bonificación;
- 2) De ser procedente, cuál sería la oportunidad en que se produciría la cesación de

sus servicios, considerando que cumple con la edad para jubilar a partir del 20 de octubre de 2008 y a qué monto ascendería su bonificación por retiro.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fe-

cha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

"Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

"La bonificación que corresponderá a los profesionales de la educación que presenten la renuncia voluntaria dentro del plazo anteriormente señalado ascenderá a los siguientes montos:

Tramos de Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$11.135.000.-
Entre 34 - 39 horas	\$12.772.000.-
Entre 40 - 44 horas	\$14.410.000.-

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con

Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

"Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009. Para estos efectos, deberán presentar su renuncia anticipada a la dotación docente hasta el 31 de octubre de 2007, la que deberá formalizarse por escrito ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente. Esta renuncia, por el total de horas que sirve, tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla sesenta años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre.

"Lo dispuesto en el inciso cuarto precedente se aplicará igualmente en el caso de la renuncia anticipada".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan les asiste el derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Asimismo, se infiere que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañando el certificado de nacimiento correspon-

diente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

Del análisis de la disposición legal transcrita y comentada se desprende que constituye, entre otros, requisito sine qua non para acceder a la bonificación en cuestión, la circunstancia de encontrarse el docente prestando servicios al 29 de diciembre del 2006, en un establecimiento educacional de aquellos que integran el sector municipal.

Ahora bien no habiendo el legislador efectuado distingo alguno con respecto a la función docente desempeñada, preciso es sostener que pueden acceder a la referida bonificación, tanto aquellos que ejercen funciones docentes propiamente tales, docentes directivas o bien técnico-pedagógicas en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal.

- 2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que conforme con el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, ya transcrito y comentado, el término de la relación laboral sólo se

producirá cuando el empleador ponga a disposición del docente la totalidad de la bonificación que le corresponda, siendo procedente considerar para los efectos de la determinación de su monto, la carga horaria convenida a la fecha de término efectivo de sus servicios.

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

- 1) Para acceder a la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, prestar servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, sea en funciones docentes propiamente tales, docentes directivas o técnico pedagógicas.
- 2) El término de la relación laboral de un docente que renuncia a su carga horaria en los términos del citado artículo 2° transitorio se producirá cuando el empleador ponga a disposición del docente la totalidad de la bonificación que le corresponda, siendo procedente considerar para los efectos de la determinación de su monto, la jornada de trabajo convenida a la fecha de término de su contrato de trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. FUNCIONES. COMPATIBILIDAD.**3.596/077, 7.09.07.**

El funcionario de salud primaria municipal con jornada de 44 horas semanales, que postula en el concurso público respectivo, es seleccionado y acepta la designación como director de establecimiento con jornada de 22 horas, deberá cumplir la jornada y percibirá solamente la remuneración que corresponda a dicho cargo según las bases del concurso, sin perjuicio del derecho previsto en el inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, para volver a desempeñarse en las antiguas funciones sin necesidad de concurso, al terminar el período como director de establecimiento si habiendo repostulado a este cargo no resulte seleccionado en el respectivo concurso público o no haya vuelto a repostular.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 23 y 33, Inc. Final. Ley N° 20.157, artículo 2° N° 8

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.417/135, de 25.07.2002 y 1.234/28, de 2.04.2007.

Mediante presentación del antecedente, se consulta, de acuerdo con el artículo 2°, numeral 8, de la Ley N° 20.157, que agrega un inciso final nuevo al artículo 33 de la Ley N° 19.378, cómo debe calcularse la remuneración de un funcionario que postula en concurso público como director de un consultorio rural por 22 horas cronológicas semanales pero que tiene la calidad de titular con 44 horas cronológicas semanales y que por acuerdo con el Alcalde, percibe una remuneración compensatoria de carácter indefinido cuyo concepto no se encuentra contemplado por la ley y, en este caso, de ganar el concurso cómo se calcula esa remuneración compensatoria en la nueva jornada o debe renunciar en forma automática a la remuneración compensatoria al asumir por 22 horas como director.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 23 de la Ley N° 19.378, establece:

"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes:

- "a) El Sueldo Base que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.*
- "b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el sólo hecho de integrar una dotación.*
- "c) Las Demás Asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación de responsabilidad directiva; asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito.*

"Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en número de horas de desempeño semanal".

Del precepto legal transcrito, se desprende que en el sistema de salud primaria municipal constituyen remuneraciones solamente los estipendios que expresamente ha establecido la Ley N° 19.378, a saber, el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación de Responsabilidad Directiva, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, la Asignación de Zona y la Asignación Anual de Mérito.

En la especie, se consulta en el caso de un funcionario de salud primaria municipal que eventualmente se adjudicare por concurso público, el cargo de Director de Establecimiento con jornada de 22 horas, la forma de pagar su remuneración porque actualmente tiene jornada completa de 44 horas semanales, y parte de esa remuneración se paga en forma suplementaria o complementaria no obstante que este concepto no se encuentra contemplado por la ley del ramo, y se requiere saber si puede seguir pagándose la remuneración compensatoria al asumir las 22 horas con director de establecimiento o el funcionario debe renunciar a esa remuneración compensatoria.

De acuerdo con el claro tenor normativo invocado y como lo admite el mismo consultante, en el sistema de salud primaria municipal la voluntad expresa del legislador es que constituyen remuneración solamente los estipendios que en aquella se precisa, y de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso de las mismas palabras, cuando el legislador no ha definido las palabras o expresiones que utilizare.

En este caso, ha de recurrirse al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el que señala que *"solamente"* significa de un solo modo, en una sola cosa, o sin otra

cosa, por lo que en el caso en consulta el pago *"suplementario"* o *"complementario"* no formaría parte de los estipendios que conforman la remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En tales circunstancias, para la suscrita el funcionario que postula al cargo de director de establecimiento con una jornada de 22 horas semanales, ha ejercido voluntariamente una opción de acceder a un cargo dentro del sistema, en las condiciones establecidas en las bases del concurso, una de las cuales es precisamente la jornada y la remuneración compatible con esa jornada.

De ello se sigue que al adjudicarse el cargo de director, la jornada que prevalece es la establecida para estas funciones, dejando de cumplir aquella que tenía con anterioridad al concurso, por lo que necesariamente la remuneración que le corresponde percibir será siempre aquella contemplada para el cargo de director de establecimiento, sin suplemento o complemento remuneratorio,

Ello, porque al adjudicarse el cargo de director de establecimiento y cumplir la jornada de 22 horas establecida en las bases del concurso, no resulta jurídicamente procedente que el funcionario pueda ejercer otras funciones para el mismo empleador con otra jornada y con otra remuneración, toda vez que repugna al sistema funcionario que caracteriza a la salud primaria municipal, la doble contratación, la doble jornada y la doble remuneración dentro del sistema o para el mismo empleador, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 1.234/028, de 2.04.2007 y 2.417/135, de 25.07.2002.

Lo anterior, es sin perjuicio del derecho del funcionario previsto por el actual inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, agregado por el N° 8 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, para volver a desempeñarse en las antiguas funciones, sin necesidad de concurso, al terminar el período como director de

establecimiento, si habiendo respostulado a este cargo no resulte seleccionado en el concurso público respectivo o no haya vuelto a postular.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que el funcionario de salud primaria municipal con jornada semanal de 44 horas, que postula, es seleccionado para el cargo de director de establecimiento con jornada de 22 horas en concurso público

y acepta esa designación, deberá cumplir la jornada y percibirá solamente la remuneración que corresponda a dicho cargo según las bases del concurso respectivo, sin perjuicio del derecho previsto en el inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, para volver a desempeñarse en las antiguas funciones sin necesidad de concurso, al terminar el período como director de establecimiento si, habiendo respostulado a este cargo, no resulte seleccionado en el respectivo concurso público o no haya vuelto a respostular.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. MONTO. DETERMINACION. TRANSMISION HEREDEROS. PROCEDENCIA.

3.597/078, 7.09.07.

- 1) *El monto a percibir por un docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal por la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se determina en consideración a la jornada de trabajo convenida con el profesional de la educación al término de su relación laboral.*
- 2) *El derecho a percibir el Bono por Retiro se transmite a los herederos en caso que el docente, con posterioridad a la formalización de su renuncia y habiendo cumplido con la edad legal para jubilar, fallezca.*

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el monto a percibir por un docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal por la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se determina en consideración a la jornada de trabajo que tenía el docente al 31 de diciembre de 2006 o, bien la que tiene al momento de presentar su renuncia.

- 2) Se determine si el derecho a percibir el referido bono se transmite a los herederos en caso que el docente, con posterioridad a la formalización de su renuncia, fallezca.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 4° y 5°, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la

educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

"Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

"La bonificación que corresponderá a los profesionales de la educación que presenten la renuncia voluntaria dentro del plazo anteriormente señalado ascenderá a los siguientes montos:

Tramos de Jornada	Monto total de la bonificación
<i>Hasta 33 horas</i>	\$11.135.000.-
<i>Entre 34 - 39 horas</i>	\$12.772.000.-
<i>Entre 40 - 44 horas</i>	\$14.410.000.-

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con

Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

"Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009. Para estos efectos, deberán presentar su renuncia anticipada a la dotación docente hasta el 31 de octubre de 2007, la que deberá formalizarse por escrito ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente. Esta renuncia, por el total de horas que sirve, tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla sesenta años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan, les asiste el derecho a una bonificación por retiro.

Asimismo se infiere que, para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años

de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

Se deduce, asimismo, que los montos a percibir están fijados por tramos, según sea la jornada de trabajo del docente.

Finalmente, se desprende, que el término de la relación laboral sólo ocurrirá cuando el docente que ha renunciado al total de las horas que sirve en la dotación, reciba de su empleador la totalidad de la bonificación de que se trata.

De este modo, considerando que en tanto no se reciba la totalidad del bono por renuncia, la relación laboral se mantiene vigente, preciso es sostener que la carga horaria a considerar para los efectos de determinar el monto a percibir por tal concepto, será la convenida a la fecha de término de su contrato de trabajo y no la que tenía al momento de la formalización de su renuncia, o la que tenía a la época en que cumpla con la edad para jubilar.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que del análisis de la norma legal transcrita y comentada, aparece que la Bonificación por Retiro se devenga al momento en que se cumpla copulativamente con la formalización de la renuncia y la edad legal para jubilar en las fechas fijadas al efecto, cualquiera sea

el orden en que ocurran, aun cuando el bono se encuentre pendiente de pago, de manera tal que preciso es sostener que habiéndose cumplido tales requisitos, dicho beneficio se habrá incorporado al patrimonio del docente.

De esto modo, si a la época de fallecimiento del docente ya había formalizado su denuncia y cumplía con la edad para jubilar, en tal caso, el beneficio se había incorporado a su patrimonio y, por ende, lo transmitió a sus herederos.

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

- 1) El monto a percibir por un docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal por la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.158, se determina en consideración a la jornada de trabajo que tiene el docente al término de su relación laboral.
- 2) El derecho a percibir el Bono por Retiro se transmite a los herederos en caso que el docente, con posterioridad a la formalización de su renuncia y habiendo cumplido con la edad legal para jubilar, fallezca.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. FALLECIMIENTO. PAGO.**3.613/079, 7.09.07.**

La indemnización por años de servicio pactada en el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa Evercrips Snack Productos de Chile S. A. y los trabajadores de la misma, que se paga a su sucesión legal en caso de fallecimiento del trabajador, no puede considerarse como una "prestación pendiente" a la fecha de deceso de éste, en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y debe ser pagado en la forma establecida en el citado instrumento colectivo.

Fuentes: C. del T., Art. 60. C. Civil, Art. 33.

Concordancias: Ord. N° 15, de 3.01.2007.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la siguientes materias: 1) Si puede estimarse que una indemnización por años de servicio que se paga en forma convencional en caso de fallecimiento del trabajador, sea una "prestación pendiente" a la fecha de fallecimiento en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y 2) En el evento de que la referida indemnización sea de un monto igual o inferior a 5 unidades tributarias anuales, si debe pagarse conforme a dicha disposición legal o en la forma establecida en el convenio colectivo.

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

El artículo 60 del Código del Trabajo, dispone:

"En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales hasta la concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos

legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que las remuneraciones adeudadas a un trabajador fallecido deben pagarse a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta el monto del gasto en que se haya incurrido por tal concepto.

De la citada norma se infiere asimismo, que el saldo que restare, así como las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, debe ser pagado directamente por el empleador al cónyuge, a falta de éste, a sus hijos y, en ausencia de éstos, a sus padres, bastándoles acreditar, para estos efectos, la calidad exigida por la ley y la ausencia de los demás beneficiarios, en su caso.

Se colige, a la vez, que este procedimiento excepcional de pago sólo opera hasta un monto equivalente a 5 unidades tributarias anuales.

Cabe hacer presente que se ha eliminado la referencia que la disposición que nos ocupa hace a los hijos legítimos o naturales y a

los padres legítimos o naturales, a raíz de las modificaciones que la Ley N° 19.585 introdujo al Código Civil, cuyo actual artículo 33 establece que la ley considera iguales a todos los hijos.

Ahora bien, el precepto legal en estudio al referirse a las "demás prestaciones pendientes" expresión por la cual se consulta, se está refiriendo, en opinión de la suscrita, a cualquier otro beneficio al que hubiera tenido derecho el trabajador fallecido, que se encontrara pendiente de pago a la fecha de su deceso, incluido el saldo de remuneración que restare una vez pagado los gastos de funerales en que haya incurrido la persona que se hizo cargo de ellos.

En otros términos, la citada norma está haciendo alusión a *prestaciones o beneficios devengados por el trabajador*, que no hubieren alcanzado a ser pagados a éste a la fecha de su fallecimiento.

Cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros en el punto 2) del Ordinario N° 15, de 3.01.2007, ha resuelto que si la suma adeudada es superior al monto indicado en la disposición legal en estudio, los herederos, para obtener el pago del remanente, deberán cumplir previamente con la regla general sobre la materia, esto es, con el trámite de posesión efectiva de la herencia establecido en los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

Dicho pronunciamiento agrega, que a contrario sensu, tratándose de sumas inferiores a cinco Unidades Tributarias Anuales, resulta improcedente la exigencia de tal requisito, toda vez que esta obligación excedería los términos de la citada disposición legal, la que ha tenido por objeto facilitar a los herederos de un trabajador fallecido el cobro de sumas adeudadas por su empleador, que son de un monto relativamente bajo.

Por su parte, el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa Evercrips Snack Produc-

tos de Chile S. A. y los trabajadores de la misma, el día 29 de agosto de 2006, vigente a la fecha, en su cláusula undécima, inciso primero, establece:

"Decimoprimeramente: Indemnización por años de servicios.

Cuando por fallecimiento del trabajador se hubiere puesto término a su contrato de trabajo, Evercrips pagará, a título de indemnización por años de servicios a su sucesión legal una cantidad equivalente al 100% del promedio de sus últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales vigente a la fecha de término del respectivo contrato, con tope de 90 (noventa) UF mensuales, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados continuamente para la empresa".

De la cláusula convencional transcrita es posible deducir que las partes pactaron que en el caso de fallecimiento de un trabajador, se pagaría a su sucesión legal, una indemnización por años de servicio equivalente al 100% del promedio de las últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales, con un tope de 90 unidades de fomento, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados por aquél en forma continua para la empresa.

De la misma es factible inferir, a la vez, que la indemnización pactada es un emolumento *que se devenga con ocasión del fallecimiento del trabajador* y que ha sido acordada por los contratantes en beneficio de su sucesión legal.

Lo anterior permite concluir, por consiguiente, que dicha indemnización no puede ser considerada una "prestación pendiente" al momento del deceso del dependiente, ya que como se ha señalado anteriormente, se devenga precisamente una vez ocurrido el fallecimiento del mismo y, por lo tanto, a juicio de la suscrita, no le resulta aplicable la regla excepcional de pago prevista en el artículo 60 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápite que anteceden.

Ello significa, de igual modo, que su pago debe realizarse en la forma convenida por las partes, sea cual sea su monto y, que por tal razón, para determinar cual es su sucesión legal, sus herederos deben obtener previamente la posesión efectiva del causante, conforme a las normas generales que para tal objeto establecen los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y convencional citadas y

consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la indemnización por años de servicio pactada en el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa Evercrips Snack Productos de Chile S. A. y los trabajadores de la misma, que se paga a su sucesión legal en caso de fallecimiento del trabajador, no puede considerarse como una "prestación pendiente" a la fecha de su deceso, en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y debe ser pagado en la forma establecida en el citado instrumento colectivo.

ESTATUTO DOCENTE. COMISIONES CALIFICADORAS DE CONCURSOS. INTEGRACION. COLEGIO DE PROFESORES. PROCEDENCIA.

3.621/080, 10.09.07.

Las Comisiones Calificadoras de Concursos a que se refieren los artículos 31 y 31 bis de la Ley N° 19.070, no pueden integrarse con un representante del Colegio de Profesores.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 31 y 31 bis.

Mediante documento individualizado en el antecedente ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si las Comisiones Calificadoras de Concursos a que se refieren los artículos 31 y 31 bis de la Ley N° 19.070, puedan integrarse con un representante del Colegio de Profesores.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 31, del Estatuto Docente, dispone:

"Las Comisiones Calificadoras de Concurso estarán integradas por:

a) *El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la*

Corporación Municipal que corresponda; o a quien se designe en su reemplazo.

b) *El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.*

c) *Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.*

"Un funcionario designado por el Departamento Provincial que corresponda actuará como ministro de fe.

"El reglamento de esta ley establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas Comisiones".

Por su parte, el artículo 31 bis, del mismo cuerpo legal señala:

"En el caso de los concursos para llenar la vacante de Director de un establecimiento

educacional, las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

- a) *El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda.*
- b) *Un Director de otro establecimiento educacional del sostenedor que imparta el mismo nivel de enseñanza en la comuna. En el evento que no hubiese otro Director del mismo nivel, integrará cualquier Director que labore para el sostenedor en la comuna. Estos profesionales serán elegidos por sorteo entre sus pares que pudiesen integrar la comisión.*
- c) *Un representante del Centro General de Padres y Apoderados del establecimiento, elegido por éstos.*
- d) *Un docente elegido por sorteo de entre los profesores de la dotación del establecimiento.*
- e) *Un funcionario del respectivo departamento provincial de educación, quien actuará como ministro de fe.*

"El reglamento establecerá las normas de constitución y de funcionamiento de esta comisión.

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que las Comisiones Calificadoras de concurso público están integradas por el Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o por quien se designe en su reemplazo, o por el Director de la Corporación Municipal que corresponda o quien designe en su reemplazo, por el Director del Establecimiento que corresponda a la vacante concursable, por un

docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar y tratándose del cargo de Director de Establecimiento Educacional por un representante del Centro de Padres y Apoderados del respectivo Centro Educacional.

Como es dable apreciar, las disposiciones en comento establecen de manera absolutamente taxativa la forma de integración de las Comisiones Calificadoras de Concursos, de forma tal que no procede legalmente que participe como integrante de las mismas un representante del Colegio de Profesores.

Finalmente es del caso puntualizar que la circunstancia de que en años anteriores se haya invitado a integrar las citadas Comisiones a un representante del colegio de profesores, no constituye una cláusula tácita, toda vez que no estamos frente a un vínculo jurídico de naturaleza laboral entre empleador y trabajador, sino entre empleador y Comisión Calificadora, independientemente que algunos de sus integrantes tengan la calidad de trabajadores dependientes.

En efecto, las Comisiones Calificadoras de Concursos constituyen por ley un ente encargado de seleccionar, de acuerdo a las bases de los concursos quienes ocupan los respectivos lugares ponderados para que el empleador respectivo nombre a quien ganó el concurso para su incorporación a la dotación docente como titular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud. que las Comisiones Calificadoras de Concursos a que se refieren los artículos 31 y 31 bis de la Ley N° 19.070, no pueden integrarse con un representante del Colegio de Profesores.

DESCANSO COMPENSATORIO. TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR.**3.687/081, 11.09.07.**

Southern Shipmanagement (Chile) Limitada está obligada a otorgar a los Oficiales que prestan servicios para ella, una vez terminado el periodo de embarque, en primer término y en forma íntegra y continua, el descanso compensatorio que les corresponde por los días domingo y festivos que incidieron en aquél y concluido éste, los correspondientes al feriado anual en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 111, inciso 2°.

Mediante presentación del antecedente..., esa organización sindical solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el empleador está obligado a otorgar al término del periodo de embarque, en primer término, el descanso compensatorio y luego de cumplido éste, el feriado anual.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, entre ellos el traslado evacuado por la empresa y, particularmente, el informe emitido por el fiscalizador actuante señor J.D.V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, consta que la política de la empresa es otorgar al término del periodo de embarque, en primer término el feriado anual y terminado éste, el descanso compensatorio por los días domingo y festivos que incidieron en aquél, interrumpiendo este último para efectos de nuevos embarques.

Southern Shipmanagement (Chile) Limitada sostiene que procede de la antedicha manera en conformidad a las cláusulas pertinentes del contrato colectivo vigente entre las partes y por cuanto estima que no resulta jurídicamente procedente interrumpir el feria-

do pero sí el descanso compensatorio dado que no existiría norma legal alguna que obligue a que este último sea otorgado inmediatamente de producido el desembarque, agregando que de lo contrario se vería obligada a embarcar a los oficiales en un puerto extranjero, lo cual implica un costo económico mayor.

Los recurrentes, por el contrario, afirman que, la política de la empresa de otorgar primero el feriado anual y luego el descanso compensatorio permitiría interrumpirlo y requerir a los trabajadores embarcar antes de completarlo, lo cual importa reducir su tiempo de descanso con la familia.

Ahora bien, las cláusulas 28, 29 y 30 del contrato colectivo aludido, en lo relativo a la materia del presente informe, expresan que al término del periodo de embarco los oficiales harán uso de su feriado legal y del descanso compensatorio, sin precisar cuál de los dos beneficios se otorgaría en primer término.

Sobre el particular, cabe hacer presente que el inciso 2° del artículo 111 del Código del Trabajo dispone:

"El empleador deberá otorgar el término del periodo de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el periodo respectivo. Cuando se hu-

quiera acumulado más de un día de descanso en la semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38."

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que por expresa disposición del legislador el empleador debe otorgar *al término del período de embarque* los días de descanso compensatorio correspondientes al trabajo realizado en los días domingo y festivos que incidieron en el respectivo período de navegación. Se trata de una obligación que se ha generado por cada domingo o festivo trabajado, habiéndose incorporado el derecho correlativo al patrimonio de los dependientes en el momento de haberse prestado servicios en tales días siendo exigible su compensación al término del referido período.

Al tenor de lo expresado es posible sostener que el descanso compensatorio de que se trata debe otorgarse inmediatamente de producido el desembarco efectivo de los trabajadores.

En lo relativo al fraccionamiento del descanso compensatorio del personal que nos ocupa, cabe señalar que el estatuto especial aplicable a los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional no contiene norma alguna concerniente a la materia en cuestión, de forma tal que rigen, las normas generales del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe indicar que esta Dirección ha resuelto, entre otros, en Dictamen N° 5.086/154, de 23.07.91, que el descanso que debe concederse en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo o festivo debe otorgarse en forma íntegra, toda vez que la legislación no contempla la posibilidad de fraccionarlo.

En efecto, cuando el legislador ha permitido que el referido descanso se fraccione, lo ha señalado en forma expresa, como sucede en el caso previsto en el artículo 150 del Código del Trabajo para los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador.

De tal suerte, en opinión de este Servicio, no cabe sino concluir que el descanso compensatorio debe otorgarse en forma completa y continua, no procediendo, por consiguiente, que sea fraccionado en forma alguna, máxime si consideramos que su fraccionamiento impuesto o acordado implica una renuncia por parte de los trabajadores a su derecho a disfrutar del descanso semanal en la forma concedida por la ley, renuncia que se encuentra prohibida al tenor del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

En lo relativo al otorgamiento del feriado de que harán uso los dependientes terminado el período de embarque, es del caso señalar, en primer término, que no existiendo norma especial relativa al feriado de la gente de mar en el Título II del Libro I, Capítulo III, del Código del Trabajo cabe remitirse a las reglas generales contenidas en el citado Código cuyo artículo 70, inciso 1°, dispone:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo."

El precepto legal precedentemente transcrito dispone que el feriado debe ser continuo, como asimismo que, por excepción y de común acuerdo las partes pueden fraccionar el beneficio en el exceso sobre diez días hábiles.

Por consiguiente, y tal como se expresara por esta Dirección en Dictamen N° 3.741/230, de 28.07.93, al disponer el legislador que el feriado puede fraccionarse sólo en el exceso sobre diez días hábiles ha querido señalar exclusivamente que sólo el número de días de feriado que superan este período puede dividirse en distintas partes para los efectos de hacer uso parcial del beneficio.

Asimismo que, al no encontrarse reglamentada la situación relativa a si las partes pueden o no acordar que el trabajador haga uso del feriado fraccionado antes o solamente con posterioridad al otorgamiento de un período continuo de diez días hábiles, rige plenamente en esta materia el principio de autonomía de la voluntad, en virtud del cual

las partes pueden convenir libremente la oportunidad en que el trabajador hará uso de las fracciones de feriado.

En estas circunstancias, es posible afirmar que no resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del personal embarcado o gente de mar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y considera-

ciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que Southern Shipmanagement (Chile) Limitada está obligada a otorgar a los Oficiales que prestan servicios para ella, una vez terminado el período de embarque, en primer término y en forma íntegra y continua, el descanso compensatorio que les corresponde por los días domingo y festivos que incidieron en aquél y concluido éste, los correspondientes al feriado anual en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS.

3.688/082, 12.09.07.

Resulta jurídicamente improcedente que, para todos los efectos de la negociación colectiva, la última oferta u oferta vigente del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes debiendo entenderse complementado el Dictamen N° 3.507/187, de 5.06.1995, en tal sentido.

Fuentes: Código del Trabajo. Artículos 370, inciso final y 381, incisos 7° y 8°.

Concordancias: Ordinario N° 3.507/187, de 5.06.1995.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1. Señalar de que manera el empleador puede tomar conocimiento del resultado de la votación de la última oferta o huelga, cuando esta última es aprobada, para ejercer el derecho establecido en el artículo 374 bis), del Código del Trabajo, esto es, solicitar al Inspector del Trabajo respectivo la interposición de sus buenos oficios.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que a través del Dictamen N° 91/001, de

11.01.2002, este Servicio ha definido que el plazo de cuarenta y ocho horas de que las partes disponen para solicitar los buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, contenido en el artículo 374 bis) del Código del Trabajo, comienza a correr desde "el momento en que el ministro de fe respectivo, da por terminado el escrutinio que da por aprobada la huelga". Este plazo es común para las partes involucradas en el proceso.

Ahora bien, como es sabido el recuento de votos se lleva a cabo con la presencia de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación respectivo, de suerte tal que éstos quedan de inmediato informados del resultado y, por tanto, en condiciones de ejercer el derecho, en comento. En cuanto a la parte empleadora, cabe señalar que existe instruccio-

nes expresas dirigidas por el Departamento de Relaciones Laborales a sus distintas unidades, a nivel nacional, en el sentido de entregar esta información cuando sea requerida.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo en cuenta la conveniencia de eliminar cualquier obstáculo que pudiere afectar el desarrollo de un proceso especialmente sensible como es la negociación colectiva, esta Dirección procederá a complementar las instrucciones existentes.

2. Señalar la manera en que se compatibiliza lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 381 del Código del Trabajo, esto es, la procedencia jurídica de que se permita al empleador formular más de una proposición en la última oferta siempre que una de ellas cumpla con los requisitos para reemplazar las funciones del personal a contar del primer día de huelga con la jurisprudencia administrativa contenida en el Ordinario N° 3.507/187, de 5.06.1995, que resolvió que "no resulta jurídicamente procedente que para los efectos previstos en el artículo 370 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas excluyentes".

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el procedimiento de negociación colectiva está integrado por diversas actuaciones y trámites cuyo objetivo final es el establecimiento, dentro de la o las respectivas empresas, de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los trabajadores involucrados por un tiempo determinado.

En este contexto, la votación de la última oferta o la huelga constituye una de aquellas actuaciones. En esta fase los trabajadores involucrados deben optar entre la "última oferta" u "oferta vigente del empleador", es decir, aquella que cumple con los requisitos tanto de forma

como de fondo dispuestos en los artículos 370 y 372 del Código del Trabajo, o la huelga. Es así como el legislador se ha encargado de regular, en los preceptos citados, de manera exhaustiva tanto la procedencia de votar la huelga como la oportunidad en que los trabajadores deben hacerlo y las consecuencias o efectos que se producen en caso de no llevar a cabo la votación.

Es así entonces, como, entre otras regulaciones establece expresamente lo que debe entenderse por "última oferta" u "oferta vigente", disponiendo que: "Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva", artículo 370, inciso final.

En relación con la norma precedentemente citada cabe señalar que esta Dirección resolvió mediante Dictamen N° 3.507/187, de 5.06.1995, que resulta jurídicamente improcedente que la última oferta u oferta vigente del empleador, para los efectos señalados en el artículo 370 del Código del Trabajo, esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas y excluyentes atendido que se producirían situaciones imposibles de resolver, y agrega que "sí los trabajadores involucrados en la negociación colectiva no obtuvieron el quórum para acordar la huelga, o bien, una vez declarada esta última optasen individualmente por el reintegro a sus labores en los términos previstos en el artículo 381 del Código del Trabajo, se haría completamente imposible determinar por cuál de las proposiciones alternativas y excluyentes del empleador que conforman su última oferta debería suscribirse el nuevo contrato de trabajo, provocando total incertidumbre de la circunstancia que pondría término al proceso de negociación colectiva".

Señala este mismo pronunciamiento que "cuando la ley ha permitido la existencia de dos o más ofertas en el transcurso del proceso de negociación colectiva, lo ha establecido en forma expresa y respecto de situaciones específicas, como acontece con lo previsto en el inciso 5° del artículo 381 del Código del Trabajo (hoy inciso 7° del mismo artículo), precepto conforme al cual se permite al empleador formular más de una oferta única y exclusivamente para los efectos de que una de sus proposiciones cumpla con los requisitos que el aludido artículo exige". Como es posible advertir la jurisprudencia citada se refiere a la existencia de más de una oferta.

Es así que el inciso 7° del artículo 381 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo".

La norma precedentemente transcrita forma parte del precepto legal que regula las instituciones del reemplazo y el reintegro de trabajadores durante la huelga. Pues bien, de su lectura es posible concluir que el legislador ha entregado al empleador la posibilidad de formular más de una oferta sólo para el caso señalado, es decir, poder reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga o lograr su reintegro individual o colectivo, pero de ningún modo es factible deducir que una misma oferta pueda estar constituida por dos o más proyectos alternativos o excluyentes.

Tal es así, que el propio legislador ha resuelto las posibles discrepancias que po-

drían suscitarse con el reintegro individual de los trabajadores en el inciso 8° del mismo artículo analizado, al disponer que "si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en la condiciones contenidas en la última oferta del empleador". De la redacción de la norma citada únicamente se puede colegir que el legislador discurre en la necesidad que los trabajadores tengan la certeza jurídica respecto de las condiciones que regirían su relación con el empleador durante el tiempo que dure el contrato en el evento que decidieran reincorporarse individualmente, seguridad que sería inexistente si esa última oferta estuviera constituida por distintos ofrecimientos de carácter excluyente.

A mayor ahondamiento, cabe señalar, que tal como Ud., lo expresa en su presentación, la última oferta entregada por el empleador en los términos señalados en el inciso final del artículo 370 del Código del Trabajo, siempre dejará sin efecto la precedente, de modo que los trabajadores involucrados que decidan reincorporarse a sus labores, ya sea, colectivamente o de manera individual lo harán de acuerdo, como mínimo, con los beneficios que esa posterior contenga.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumples informarle a Ud., que resulta jurídicamente improcedente que, para todos los efectos de la negociación colectiva, la última oferta u oferta vigente del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes debiendo entenderse complementado el Dictamen N° 3.507/187, de 5.06.1995, en tal sentido.

ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. ACTUALIZACION.**3.689/083, 12.09.07.**

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia ha dado cumplimiento al pago de las remuneraciones del personal del área de salud, en los términos exigidos por el artículo 39 de la Ley N° 19.378 y de la tabla de remuneraciones establecida por la misma entidad administradora.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 39.

Concordancias: Dictamen N° 2.032/41, de 1.06.2007.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine el pago retroactivo de las remuneraciones adeudadas, que corresponden a sueldos erróneamente pagados durante el período comprendido entre los años 2003 y 2006, porque se utilizaba una tabla de sueldos del área de salud de la Corporación Municipal de Providencia sin la sanción del Concejo Municipal y era distinta a la actual tabla, por lo que se debe corregir la situación generada en los meses anteriores a enero de 2007, específicamente respecto de los sueldos inferiores a los que tenían derecho los funcionarios de los centros de salud de Providencia.

Agrega la ocurrente que el personal afectado está regido por la Ley N° 19.378 y, que en esa condición, le deben ser aplicadas supletoriamente las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, específicamente los artículos 92, 93, 98 y 157, relativos al derecho de los funcionarios municipales de percibir íntegramente sus remuneraciones, oportunidad en que se devengarán esas remuneraciones, la prescripción de esos derechos, y finalmente solicita que las sumas adeudadas se paguen retroactivamente y debidamente reajustadas en los términos establecidos por el artículo 63 del Código del Trabajo.

Por su parte, en informe de 1.08.2007, la Corporación de Desarrollo Social de Providencia ha señalado, en lo pertinente, lo siguiente:

"Que no es efectivo lo indicado por la peticionaria, por cuanto la Corporación de Desarrollo Social de Providencia siempre ha pagado las remuneraciones de todo su personal conforme a las normas legales vigentes, y en el caso del personal del área de salud, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.378... destacando que los sueldos para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria a que alude el artículo 39 de la ley, fue aprobada originalmente por el Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N° 157, de fecha 23 de enero de 1996, y desde esa fecha las remuneraciones se incrementaron con los aumentos otorgados por el Gobierno para el sector público, más los incrementos voluntarios concedidos por la propia Corporación, resultando una tabla de remuneraciones superior a la que se consigna por el Ministerio de Salud con carácter referencial.

"Posteriormente, el Concejo Municipal de Providencia en Sesión Ordinaria N° 85, de fecha 23 de enero de 2007, aprobó una nueva tabla de remuneraciones para el área de salud de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, fijando los nuevos valores a partir del día 1° de diciembre de 2006. La diferencia generada por este incremento fue pagada al personal correspondiente en los meses de enero y febrero de 2007. De lo anterior se concluye que en la especie no

existe una diferencia de remuneraciones que se adeude al personal de salud de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia... Se adjunta copia de los acuerdos citados por el Concejo Municipal y del Reglamento de Servicios de Atención Primaria y tabla actualmente vigente".

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 39 de la Ley N° 19.378 establece:

"La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer un sueldo base para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria.

"Los sueldos base fijados en conformidad con el inciso anterior serán ascendentes, teniendo en cuenta para definir cada uno de dichos niveles, los elementos constitutivos de la carrera funcionaria mencionados en el inciso segundo del artículo 37.

"El sueldo base correspondiente al nivel 15 de la carrera no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional señalado en el artículo 24.

"Los sueldos base a que se refiere el inciso primero deberán ser aprobados por el Concejo Municipal y su posterior modificación requerirá el acuerdo de éste".

Del precepto legal citado, se desprende que el legislador del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal dispone la obligación de las entidades administradoras de salud primaria, de establecer un sueldo base para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria, que serán ascendentes, considerando para ello los elementos de la carrera funcionaria, a saber, la experiencia y la capacitación, que el sueldo base correspondiente al nivel 15 no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional, y que los sueldos base deben ser aprobados por el Concejo Municipal,

requiriendo también de este acuerdo las posteriores modificaciones de dicho sueldo base.

En la especie, la trabajadora que ocurre denuncia que la corporación empleadora ha pagado erróneamente las remuneraciones durante el periodo comprendido entre los años 2003 al 2006, por lo que deberían pagarse retroactivamente las diferencias adeudadas, porque la entidad pagó entonces las remuneraciones sobre la base de la tabla de sueldos anterior que se utilizaba sin la sanción del Concejo Municipal y, que para tales efectos, a su juicio en virtud de lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.378, deben aplicarse supletoriamente los artículos 92, 93, 97, 157 de la Ley N° 18.883, con el objeto de obtener el pago retroactivo de las sumas supuestamente adeudadas.

Específicamente, en el caso de la fijación del sueldo base y, particularmente, la tabla de Sueldos Base del Personal de Salud que se ha tenido a la vista, la Corporación de Desarrollo Social de Providencia en informe citado en la primera parte del presente Oficio, señala en lo pertinente: *"Posteriormente el Concejo Municipal de Providencia en Sesión Ordinaria N° 85, de fecha 23 de enero de 2007, aprobó una nueva tabla de remuneraciones para el área de salud de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, fijando los nuevos valores a partir del día 1° de diciembre de 2006. La diferencia generada por este incremento fue pagada al personal correspondiente en los meses de enero y febrero de 2007. Se adjunta copia de los acuerdos citados del Concejo Municipal y del Reglamento de Servicios de Atención Primaria y tabla actualmente vigente".*

De ello se deriva que la entidad administradora denunciada, ha dado cumplimiento a la actualización de los valores exigida por el artículo 2°, N° 13, de la Ley N° 20.157 y se aplicó el reajuste de remuneraciones en un porcentaje de 5,2 % según quedó establecido en Ord. N° 2.032/41, de 1.06.2007, de la

Dirección del Trabajo y, además, se encuentra pagada la diferencia originada por la aplicación de la nueva tabla de remuneraciones correspondiente a los meses de enero y febrero de 2007, circunstancia ésta que aparece confirmada por el hecho de que en la denuncia que nos ocupa, no se ha señalado ningún caso de funcionaria en particular en que haya existido efectivamente deuda pendiente en materia de remuneraciones del personal de que se trata.

Por último y atendido lo anterior, resulta inconducente pronunciarse respecto de la apli-

cación supletoria en las materias indicadas, de los artículos 92, 93, 97 y 157, de la Ley N° 18.883, que sugiere la ocurrence en la misma presentación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la Corporación de Desarrollo Social de Providencia ha dado cumplimiento al pago de las remuneraciones del personal del área de salud, en los términos exigidos por el artículo 39 de la Ley N° 19.378 y de la tabla de remuneraciones establecida por la citada entidad administradora.

DESCANSO SEMANAL. FERIADO 17.09.2007. PROCEDENCIA. DESCANSO COMPENSATORIO. FERIADO OBLIGATORIO. 1 DE MAYO, 18 DE SEPTIEMBRE, 25 DE DICIEMBRE Y 1 DE ENERO. DEPENDIENTES DEL COMERCIO. APLICABILIDAD. PERSONAL EXCLUIDO. DURACION.

3.773/084, 14.09.07.

- 1) *Los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el Art. 35 del Código del Trabajo se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17.09.07 declarado como feriado por el artículo transitorio de la Ley N° 20.215, publicada en el Diario Oficial de 14.09.2007. Por el contrario, para aquellos que se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos conforme a lo previsto en el Art. 38 del citado Código dicho día constituirá un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por tal día o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5° de dicho precepto.*
- 2) *Se encuentran afectos a la normativa prevista en el Art. 2° de la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215 que establece como feriados obligatorios e irrenunciables los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, todos los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.*
- 3) *La duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que éste debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.*
- 4) *Teniendo presente que la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215, ha establecido que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año constituyen días de feriado obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, excluidos los señalados en el punto 2 precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquéllos se desempeñan, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.*
- 5) **Los dependientes del comercio que en virtud de la normativa laboral establecida en la Ley N° 20.215, ya citada, tienen derecho al descanso obligatorio e irrenunciable del día 18 de septiembre de cada año y que en virtud de un acuerdo expreso o tácito tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, tendrán derecho a descansar ambos días toda vez que estos beneficios reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes.**

Fuentes: Leyes N° 20.215, artículo transitorio y N° 19.973, artículo 2°. Código del Trabajo, Arts. 35 y 38.

Concordancias: Dictamen N° 4.237/165, de 14.09.04 y Ord. N° 5.280, de 11.12.06.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo transitorio de la Ley N° 20.215, publicada en el Diario Oficial de 14 .09.07 y 2° de la Ley N° 19.973, modificada por dicho cuerpo legal.

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

- 1) El artículo transitorio de la Ley N° 20.215, establece:

"Declárase feriado el día lunes 17 de septiembre de 2007".

De la norma legal antes transcrita se infiere que, por expreso mandato del legislador, el 17 de septiembre del presente año, constituye un día de feriado legal.

Precisado lo anterior se hace necesario determinar la incidencia de dicha disposición en el descanso semanal de los trabajadores, para cuyo efecto debe tenerse presente, en primer término, que el Art. 35 del Código del Trabajo, establece:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

"Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado".

Por su parte, los incisos 2° y 3° del Art. 38 del mismo cuerpo legal, que establece las excepciones al descanso dominical y de días festivos, disponen:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriormente anotadas fluye que los trabajadores afectos a un régimen normal de descanso no se encuentran obligados a prestar servicios los días domingo y todos aquellos que la ley declare festivos.

En otros términos, para los trabajadores que laboran en faenas no exceptuadas del descanso dominical, constituyen días de descanso obligatorio los días domingo y los declarados festivos por ley.

Se desprende asimismo, que, por el contrario, los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el inciso 1° del Art. 38, pueden distribuir su jornada normal de trabajo en forma que incluya tales días, vale decir, los domingo y festivos no son para aquellos días de descanso, sino un día laborable más.

No obstante lo expuesto, este segundo grupo de trabajadores tiene derecho a que se le otorgue un día de descanso compensatorio a la semana por cada domingo en que hayan prestado servicios y otro, por cada festivo laborado.

Analizada la situación de ambos grupos de dependientes, esto es, aquellos afectados al régimen normal de descanso previsto en el Art. 35 del Código del Trabajo, como a los exceptuados de dicho descanso en conformidad al Art. 38 del mismo cuerpo legal, a la luz del artículo transitorio de la Ley N° 20.215, preciso es convenir que los primeros se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17 de septiembre de 2007, por constituir éste un día festivo establecido por ley.

Tratándose del segundo grupo de trabajadores, es decir, aquellos que laboran en empresas o faenas exceptuadas del descanso en días domingo y festivos, el día 17 de septiembre antes indicado constituye un día normal de trabajo conforme a lo previsto en el inciso 2° del citado Art. 38, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponda por dicho día, el cual, dándose los supuestos establecidos en el inciso 5° del mismo artículo, podrá también ser compensado en dinero o distribuido en una forma especial, por acuerdo de las partes.

- 2) En lo que respecta a la nueva normativa establecida en el Art. 2° de la Ley N° 20.215, cabe señalar que dicha disposición previene:

"Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 2° de la Ley N° 19.973".

"1. Intercálase, entre la palabra "días" y el guarismo "18", la expresión "1 de mayo".

"2. Reemplázase la expresión "los trabajadores que laboren en centros comerciales o mall." por las oraciones "los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, ca-

sinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria".

De acuerdo a las modificaciones introducidas al artículo 2° de la Ley N° 19.973, el tenor actual de dicha disposición es el siguiente:

"Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria".

Del señalado precepto legal se infiere que el legislador ha establecido como feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que la misma norma señala, los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año.

Se infiere asimismo, que tal normativa constituye una excepción a la prevista en el Art. 38 del Código del Trabajo, transcrita y analizada en el punto anterior, puesto que, con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en dichos días a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de días festivos, para los cuales, como ya se expresara, estos últimos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

En cuanto a la aplicabilidad de la nueva normativa, es preciso señalar que como ya se ha expresado, de los términos del artículo 2° de la Ley 19.973, en su nuevo texto fijado por la citada Ley N° 20.215 en estudio, se desprende que el ámbito de aplicación de dicha normativa se encuentra circunscrito exclusivamente a los dependientes del comercio, sin perjuicio de los casos de excepción que la misma norma contempla.

Ahora bien, según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.215, modificatoria de la Ley N° 19.973, deberá entenderse por dependientes del comercio para los efectos allí previstos, todos aquellos que se desempeñen en un establecimiento de tal naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

En relación a las excepciones que prevé dicha norma, es preciso señalar que conforme a los términos de la misma, ésta no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñen en:

- a) Clubes y restaurantes;
- b) Establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, y
- c) Expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Las señaladas exclusiones se traducen en que todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos indicados en las letras precedentes o realizan labores de expendio de combustibles, los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero se

encuentran obligados a laborar normalmente, atendido que a su respecto, éstos no constituyen días de descanso obligatorio e irrenunciable, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por dichos días o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5° del artículo 38, según corresponda.

Por lo que concierne a las excepciones establecidas en la letra a), cabe señalar que sobre la base del concepto de la expresión restaurante fijada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, texto que en su acepción 1. la define como *"Establecimiento público donde se sirven comidas y bebidas, mediante precio, para ser consumidas en el mismo local"*, en opinión de esta Dirección, quedarían comprendidos dentro de dicho concepto todos aquellos establecimientos que cumplan con las señaladas características, aun cuando tengan una denominación diferente. De este modo, para los efectos de la normativa que nos ocupa, quedarían incluidas en la excepción de que se trata, las fuentes de soda y las pastelerías en la medida que los clientes de estas últimas efectúen el consumo de los alimentos que en ellas se elaboran, en el mismo local.

En relación con los casos previstos en la letra b) anterior, cabe precisar que atendido que el legislador al referirse a los establecimientos de entretenimiento, ha empleado la expresión "tales como", resulta jurídicamente viable entender comprendidos en dicha exclusión, aparte de los que allí se señalan en forma expresa, otros similares que puedan ser calificados como lugares de entretención en los términos de dicha normativa, como es el caso de los circos y las fondas que se instalan en fiestas patrias, cuyos trabajadores, por tanto, se encuentran legalmente habilitados para prestar servicios en dichos días, según corresponda.

Finalmente en relación con este punto y acorde con el concepto de trabajadores del comercio precisado en párrafos que anteceden, en opinión de este Servicio, tratándose de aquellos establecimientos en que coexisten actividades comerciales e industriales, como sería el caso de una panificadora en que además de fabricarse el pan u otros productos, existe un centro de venta, sólo quedarían afectos al feriado obligatorio de que se trata los trabajadores que se desempeñan en este último y que realicen la venta directa al público de los mismos, pero no así, aquellos cuyas labores se relacionen exclusivamente con la fabricación de pan, pasteles, empanadas u otros productos similares.

- 3) En relación con la duración del descanso durante los días señalados, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Por su parte, el inciso tercero del artículo 38 del mismo Código prescribe:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se infiere que las ho-

ras de inicio y término del descanso que se indican en el artículo 36 precitado resultan aplicables tanto respecto de trabajadores afectos al régimen normal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, como para aquellos exceptuados del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, de manera tal que en ambos casos el descanso semanal debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrían producirse en caso de existir turnos rotativos de trabajo. Al respecto debe señalarse que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido que esta norma de excepción, se traduce en que sólo los trabajadores sujetos a turnos rotativos de trabajo podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior al descanso o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquéllos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

- 4) Sin perjuicio de lo expresado en los puntos anteriores cúmplame informar a Ud.

que atendido que la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215, ha establecido que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año constituyen días de feriado obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, excluidos los señalados en el punto 2 precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquéllos se desempeñan, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.

- 5) Finalmente resulta útil referirse a la situación del día 19 de septiembre respecto de aquellos trabajadores que en virtud de acuerdos expresos, contenidos en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácitos, tengan garantizado el descanso en dicho día.

En el evento de existir un acuerdo expreso de las partes en orden a no laborar en ese día, preciso es convenir que el empleador no podría en forma unilateral, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, alterar dicho acuerdo y obligarlos a prestar servicios, puesto que lo contrario importaría un incumplimiento de una norma contractual que al tenor de lo establecido por el artículo 1545 del Código Civil constituye una ley para los contratantes que como tal no puede ser invalidada sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

En el segundo caso, debemos precisar que conforme a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, estaremos en presencia de un acuerdo tácito en tal sentido cuando en forma reiterada en el tiempo y con la aquiescencia de ambas partes se hubiere concedido libre el día 19 de septiembre, de suerte tal, que de darse esta circunstancia, los respectivos trabajadores se encontrarán liberados de

la obligación de laborar en ese día, no pudiendo el empleador, al igual que en el caso anterior, alterar, suprimir o modificar tal acuerdo. Debe precisarse que el aludido beneficio sólo alcanzará a los trabajadores a quienes éste se haya incorporado como cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales, situación que deberá establecerse en cada caso particular.

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, resulta dable afirmar que aquellos dependientes del comercio que en virtud de la normativa laboral establecida en la Ley N° 20.215, ya citada, tienen derecho al descanso obligatorio e irrenunciable del día 18 de septiembre de cada año y que en virtud de un acuerdo expreso o tácito tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, tendrán derecho a descansar ambos días toda vez que estos beneficios reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

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

- 1) Los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el Art. 35 del Código del Trabajo se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17.09.07 declarado como feriado por el artículo transitorio de la Ley N° 20.215. Por el contrario, para aquellos que se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos conforme a lo previsto en el Art. 38 del citado Código dicho día constituirá un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por tal día o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5° de dicho precepto.

- 2) Se encuentran afectos a la normativa prevista en el Art. 2° de la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215 que establece como feriados obligatorios e irrenunciables los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, todos los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.
- 3) La duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que éste debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquéllos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.
- 4) Teniendo presente que la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215, ha establecido que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año constituyen días de feriado obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, excluidos los señalados en el punto 2 precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquéllos se desempeñan, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.
- 5) Los dependientes del comercio que en virtud de la normativa laboral establecida en la Ley N° 20.215, ya citada, tienen derecho al descanso obligatorio e irrenunciable del día 18 de septiembre de cada año y que en virtud de un acuerdo expreso o tácito tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, tendrán derecho a descansar ambos días toda vez que estos beneficios reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

75, 28.08.07.

División de Relaciones Laborales

Remite formulario depósito proyecto contrato colectivo acorde al Art. 334 bis e instruye sobre su aplicación.

Mediante Orden de Servicio N° 10, de 6 diciembre de 2005, se sistematizaron las instrucciones relativas a las resoluciones que se dictan en materia de objeciones de legalidad, en uno de cuyos acápite –4.1.1– se regula la negociación colectiva que tiene lugar conforme a lo señalado en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, esto es, una negociación iniciada por un sindicato interempresa, señalándose en su texto que dicha circunstancia debía estar claramente señalada, tanto en el proyecto de contrato colectivo, como en los oficios conductores dirigidos al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, con el objeto de colaborar en la precisión que se requiere, y atendido que, en la práctica, han ocurrido casos en que, vía objeciones de legalidad se plantea el asunto de definir si se trata efectivamente de esta clase de negociación o, por el contrario, una iniciada por un grupo de trabajadores de una empresa, afiliados a un sindicato interempresa, con sujeción a las reglas previstas en el artículo 315 y siguientes del mismo Código, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

1. Teniendo presente el carácter de bipartito que tiene todo proceso de negociación colectiva, corresponde que sean las partes que en él intervienen, la calificación materia de análisis.
2. En función de lo anterior, cada vez que se deposite un proyecto de contrato colectivo, será previo a cualquier gestión,

el que la persona depositante (sea o no miembro del sindicato) declare bajo que modalidad se negocia, conforme al formulario que se adjunta.

3. Una vez hecho este trámite, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, comunicará tal circunstancia al sindicato interempresa de que se trate, de acuerdo al modelo que se anexa.
4. La discusión que pudiere provocarse entre las partes respecto a la calificación de que se trata, no compete sea resuelta por este Servicio, debiendo, en el evento que sea materia de una objeción de legalidad, responder por oficio lo expuesto, cuyo fundamento radica en que no es de aquellas materias que legalmente corresponde sean resueltas por esta Dirección, conforme a lo dispuesto en el artículo 331 del señalado Código.

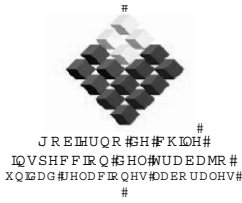
Entiéndase complementadas las instrucciones a que alude el acápite 4.1.1 de la Orden de Servicio N° 10, de 2005, del modo como se indica en el presente documento.

Los Directores Regionales velarán por la correcta difusión y aplicación de las presentes instrucciones.

Saluda atentamente a Uds.,

Joaquín Cabrera Segura
Abogado

Jefe División de Relaciones Laborales



FORMULARIO.

A objeto de otorgar a la presente negociación colectiva el trámite administrativo correspondiente, sírvase marcar con una cruz la modalidad bajo la cual se negocia:

Como sindicato interempresa, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 334 bis del Código del Trabajo

Como grupo negociador, en conformidad a la normativa del artículo 315 del Código del Trabajo.

INDIVIDUALIZACION Y FIRMA DEL DEPOSITANTE

Lugar y Fecha depósito

76, 28.08.07.

División de Relaciones Laborales

Adjunta dictamen N° 4.964/331, de 27.11.00. Artículos 19 de la Ley N° 19.296 y 237 del Código del Trabajo.

Esta Jefatura ante diversas consultas referidas a la facultad que tendría el directorio vigente de una organización o la comisión electoral respectiva, para aceptar o rechazar candidaturas en el evento que un socio no cumpla con los requisitos legales o estatutarios, cumpla con señalar que de conformidad con lo previsto en el Dictamen N° 4.964/331, de 27.11.00, que en fotocopia se adjunta, podrá estar facultado para ello sólo en la medida que los estatutos así lo establezcan, de modo que

carecen de la misma cuando la normativa estatutaria no regule la materia en cuestión.

Lo anterior, se ha estimado necesario destacar para su conocimiento y aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

Joaquín Cabrera Segura
Abogado
Jefe División de Relaciones Laborales

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA.

4.964/331, 27.11.00.

- 1) **La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto de materias cuyo conocimiento y resolución han sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo de esta parte del presente informe.**
- 2) **El Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud debe realizar a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 19, incisos primero y segundo; 54; y 56.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.696/215, de 4.07.2000; 4.063/230, de 9.08.99; 4.426/188, de 7.08.96 y 6.002/380, de 13.12.99.

La organización gremial ocurrente solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.296:

- 1) Si el Secretario General de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud (CONFENATS), está legal y jurídica-

mente facultado para rechazar la postulación de candidaturas para elegir el nuevo directorio de esa confederación en acto convocado para el 24, 25 y 26 de octubre de 2000, luego que el Tribunal Electoral anuló el proceso eleccionario de diciembre de 1999, en fallo de 5 de septiembre del mismo año, ordenando repetir el acto dentro del plazo de 30 días.

Se agrega que algunos candidatos rechazados entregaron la inscripción de sus candidaturas a través de la Inspección del Trabajo, las que habrían sido entregadas materialmente por el fiscalizador P. P. O. G. al Secretario General de la CONFENATS, candidaturas que, una vez recepcionadas, no fueron transcritas en el voto impreso para el proceso eleccionario.

- 2) Finalmente, se consulta por qué la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 6.002/380, de 1999, cuyo pronunciamiento a juicio de la Federación concurrente, importa desconocer lo realizado por esta última dentro de las instrucciones y atribuciones como lo confirmaría el hecho de que la Inspección del Trabajo timbró sus reformas estatutarias sobre la materia que refiere el dictamen aludido, documento este último que habría sido utilizado por el presidente de la CONFENATS para marginar a la Federación Metropolitana como asociación base de la confederación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta, la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida entre otros en Dictamen N° 2.696/215, de 4.07.2000, ha resuelto que La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a Tribunales de Justicia, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5°, letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, ley orgánica del

referido servicio, el Director del Trabajo está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, facultad que en todo caso está limitada o restringida cuando el asunto o materia de que se trate, ha sido puesto en conocimiento y para resolución de los Tribunales de Justicia.

En la especie, el presidente de la CONFENATS en carta abierta de 25.09.2000 dirigida a las bases y algunos candidatos al directorio de esa Confederación, han señalado haber recurrido ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago mediante la interposición de sendos Recursos de Protección, respectivamente, el primero para impugnar el fallo de segunda instancia dictado por el Tribunal Calificador de Elecciones que declaró nulo el acto eleccionario de renovación del directorio de la CONFENATS, ordenando repetir el citado proceso electoral.

Por su parte, los candidatos a directores de la Confederación han ejercido la acción de Protección en contra de los directores de la misma CONFENATS, por estimar ilegal y arbitrario el rechazo de sus candidaturas a esa elección, de parte del Secretario General de la Confederación en cuestión.

Atendido el preciso tenor normativo citado que regula el ejercicio de las facultades que en ella se otorga al Director del Trabajo, el suscrito está impedido de emitir pronunciamiento e intervenir de la manera solicitada, puesto que los Organos del Estado sólo pueden actuar válidamente dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley, y todo acto que contravenga esta regla es nulo y origina las responsabilidades y sanciones establecidas en la ley, según así lo dispone el artículo 7° de la Constitución Política de 1980.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el artículo 56 de la Ley N° 19.296

que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.

Por su parte, los incisos primero y cuarto del artículo 19, aplicable en la especie por lo dispuesto por el artículo 54, ambos de la Ley N° 19.296, prescribe:

Para las elecciones de directorio deberán presentarse las candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalaren los estatutos. Si éstos nada dijeren sobre la materia, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de treinta días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de esa comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si resultare elegido un funcionario que no cumpliera los requisitos para ser director de la asociación, será reemplazado por aquel que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

Del precepto transcrito es posible desprender en lo pertinente, por una parte, que para la elección de directorio en una organización gremial regida por la Ley N° 19.296, las candidaturas deben presentarse en la forma, oportunidad y con la publicidad que previamente hayan establecido sus estatutos y sólo si nada

dijeren sobre este aspecto, tales candidaturas se presentan por escrito ante el secretario del directorio en ejercicio en la oportunidad y con las comunicaciones que la misma norma precisa.

Por otra, la misma disposición prevé la posibilidad de que un funcionario candidato resulte elegido pero que no cumple con los requisitos estatutarios o legales para ser director, en cuyo caso la ley contempla su reemplazo por el candidato que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente.

De acuerdo con el marco normativo citado, la presentación de las candidaturas para elegir el directorio de una asociación, federación o confederación, está regulada primeramente por los estatutos de la respectiva organización gremial, y sólo si nada dijeren éstos sobre el particular, se aplicarán las reglas precedentemente señaladas.

Por lo anterior, el directorio vigente de la organización podrá estar facultado para aceptar y rechazar candidaturas en la medida que los estatutos así lo establezcan, pero carecerá de esa facultad cuando la normativa estatutaria no regule la materia, puesto que la ley no impone limitación a la presentación de candidaturas y sólo establece requisitos para ser elegido director y la sanción legal correlativa para el evento de resultar elegido un funcionario que no cumple con esos requisitos.

De consiguiente, la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del informe.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, la Dirección del Trabajo resolvió que resulta jurídicamente improce-

dente la modificación realizada por la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud, del monto de la cotización que debe efectuar como afiliada a la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud.

Ello, porque según la normativa que rige la materia, toda organización que participa en la constitución y afiliación a una organización de grado superior, se obliga para con ésta de la manera que la ley y los estatutos establecen, sin que sea posible alterar o modificar sus disposiciones y acuerdos al margen de esa regulación.

En ese contexto, el mismo pronunciamiento previene la improcedencia jurídica de pretender modificar, directa o indirectamente, aspectos vinculados a normas estatutarias por una organización distinta, en circunstancias que sólo pueden modificarse, vía reforma, las disposiciones estatutarias que rigen a la organización por la mayoría absoluta de sus afiliados, lo que impide ejercer la reforma estatutaria por la decisión de uno solo de sus afiliados.

En la especie, se denuncia que el presidente de la CONFENATS entendería que el citado pronunciamiento de la Dirección del Trabajo significaría la marginación de la Federación Metropolitana de la Salud de la CONFENATS, hecho que aparece ratificado por el mismo dirigente denunciado en su carta de 25.09.2000 dirigida a los afiliados a dicha organización.

Como se desprende claramente de la doctrina contenida en el dictamen en cuestión, la materia resuelta está referida exclusivamente a la improcedencia para modificar la Federación Metropolitana de

Trabajadores de la Salud el monto de la cotización que debe efectuar como afiliada a la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud.

Por lo mismo, no es posible pretender un alcance distinto a lo resuelto por el dictamen en cuestión, mucho menos suponer ni sugerir que ese pronunciamiento señale marginar a la Federación de que se trata de la CONFENATS, puesto que la afiliación y la desafiliación a una organización de grado superior se rige por disposiciones propias de la ley del ramo distintas de la obligación y determinación de la cotización social.

De ello se sigue que el Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que debe realizar la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.

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

- 1) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto de materias cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo de esta parte del presente informe.
- 2) El Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud debe realizar a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.393 (extracto), 3.09.07.

Informa sobre "Sistema de información de apoyo a la gestión y fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y subsidio familiar" e invita a las instituciones públicas a jornada de capacitación sobre el particular.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-11-S, 03.07.

Informa sobre cálculo de cotizaciones al Seguro de Cesantía en situaciones que se indica.

Se ha consultado acerca de la forma en que deben calcularse las cotizaciones del Seguro de Cesantía en los casos de afiliados con licencia médica y/o con permiso sin goce de remuneraciones en las situaciones que se expresan a continuación:

- 1) En el caso de un trabajador que laboró 23 días del mes de febrero, y estuvo 7 días con licencia médica, el aporte para el Seguro de Cesantía de cargo del empleador se calcula: ¿sobre el imponible del mes anterior (enero) y, el aporte del trabajador se calcula sobre el imponible actual? (los 23 días trabajados de febrero), o ¿sobre el imponible de enero proporcional a los 23 días?
- 2) En el caso de un trabajador que tuvo 4 días de licencia médica y un día de permiso sin goce de sueldo, ¿cómo se calcula el aporte del empleador?

Al respecto, se informa lo siguiente:

El artículo 8° de la Ley N° 19.728, establece que en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización indicada en la letra a) del artículo 5° deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora por la

respectiva entidad pagadora de subsidios. La cotización indicada en la letra b) del artículo citado, será de cargo del empleador quien la deberá declarar y pagar. Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

Del tenor de la disposición precedentemente enunciada, se desprende que las cotizaciones que corresponde enterar en períodos de licencia por incapacidad laboral de cargo tanto de los empleadores como de los trabajadores, se calculan sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se inició la licencia.

De esta forma, en la consulta N° 1) –caso del trabajador que laboró 23 días y estuvo 7 días con licencia médica–, las cotizaciones que deben enterarse para el Seguro de Cesantía respecto de los 23 días trabajados durante el mes de febrero deben calcularse sobre la base de la remuneración imponible de ese mes, y respecto de los 7 días de licencia médica, la cotización de cargo del empleador deberá calcularse sobre la base de

la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se inició la licencia, esta es la remuneración del mes de enero.

Seguidamente, cabe precisar en relación a la consulta N° 2) –caso de un trabajador que tuvo 4 días de licencia y un día de permiso sin goce de sueldo– que de acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo, la situación jurídica denominada “Permiso sin goce de remuneración corresponde a una suspensión de la relación laboral, esto es, al cese de la exigibilidad de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, sin la extinción del vínculo laboral respectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la cotización de cargo del empleador debe calcularse respecto de los 4 días de licencia médica sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se inició la licencia, esta es, la remuneración del mes de enero (regla contenida en el artículo 8°), pero proporcional a los cuatro días y durante los períodos sin goce de remuneración, precisamente por encontrarse suspendida la exigibilidad de esta contraprestación, el empleador no se encuentra obligado a enterar cotizaciones previsionales para el seguro de cesantía, pues tampoco existe estipendio de donde deducirlas.

FIS-252, 03.07.

El cargo de Notario expira por la obtención de jubilación o pensión en cualquier régimen previsional. Trabajadores que prestan servicios en los oficios de notarias se rigen por el Código del Trabajo.

Una persona ha efectuado las siguientes consultas:

1. Si pueden pensionarse los notarios y seguir ejerciendo este cargo, y
2. Qué calidad tienen las personas que trabajan en la notaría, esto es, se rigen por el Código del Trabajo, Estatuto Administrativo, en síntesis, a qué ley están acogidos.

En relación con las materias objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

En lo que respecta a la consulta signada con el número 1.-, debe señalarse que conforme lo establece el Título XI del Código Orgánico de Tribunales, los notarios son auxiliares de la Administración de Justicia y, como tales, se rigen por el párrafo 7 de dicho

Título, sin perjuicio de las normas que resultan aplicables para los efectos de su nombramiento e inclusión en el Escalafón del Poder Judicial y que se contienen en otros artículos de este mismo Código.

Por su parte, el Título XII del citado Código contiene las disposiciones generales aplicables a los Auxiliares de la Administración de Justicia, entre otras, en los Párrafos 5 y 6, las relativas a remuneración y régimen de previsión, y las relacionadas con la suspensión y expiración de funciones y las licencias, respectivamente.

En lo relativo a la expiración de funciones, la primera oración del inciso primero del artículo 494 del Código Orgánico de Tribunales establece que los cargos de los auxiliares de la Administración de Justicia expiran por incurrir éstos en alguna de las incapacidades

establecidas por la ley para ejercerlos o por las causas indicadas en los números 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 11 del artículo 332, en cuanto les puedan ser aplicables. Asimismo, en virtud del inciso final del citado artículo 494 del Código en comento, entre otros, los notarios cesarán en sus funciones si fueren condenados a la pena de inhabilitación para cargos y oficios públicos.

A su turno, el citado artículo 332 establece las causales por las cuales expira el cargo de juez, disponiendo en su número 6 que el cargo de juez expira *por jubilación o pensión obtenida por servicios prestados al Poder Judicial, sea cual fuere el régimen previsional aplicable*.

En este contexto normativo, puede señalarse que en la situación de los auxiliares de la Administración de Justicia, entre otros, los notarios, el hecho de obtener pensión en cualquier régimen previsional conlleva la expiración del cargo por el solo ministerio de la ley, sin distinguir la forma en que se haga efectivo dicho beneficio previsional.

En relación con la consulta signada con el número 2.-, se informa que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 1° del Código del Trabajo, los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores de bienes raíces, se rigen íntegramente por el Código del Trabajo.

Finalmente, respecto esta materia, resulta necesario tener presente que el artículo 2° de la Ley N° 19.945, publicada en el Diario Oficial del 25 de mayo de 2004, declaró interpretado el inciso cuarto del artículo 1° del Código del Trabajo, en el sentido que los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores de bienes raíces se regirán por las normas del Código del Trabajo, debiendo interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.

FIS 250, 04.07.

Para proceder al giro de la herencia, es requisito previo que el cónyuge de la heredera casada en régimen de sociedad conyugal le otorgue a ésta poder notarial para cobrar y percibir la herencia, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1749 del Código Civil. No obstante, ante la prolongada ausencia del marido, puede la cónyuge solicitar autorización del juez para cobrar y percibir dicha herencia, según lo faculta el inciso 2° del artículo 138 del Código Civil.

Concordancia: Oficio Ord. N° 14.628, de fecha 10 de agosto de 2005, de esta Superintendencia.

La hija de una afiliada fallecida ha reclamado por las dificultades que ha tenido para obtener el pago de los fondos previsionales de su madre a título de herencia. Indica que la respectiva Administradora le exigió como re-

quisito previo para proceder al giro, presentar las autorizaciones de los cónyuges de las hijas de la causante, siendo imposible hasta la fecha que una de sus hermanas consiga dicha autorización, pues se encuentra separada de su cónyuge hace tres años, por violencia intrafamiliar, desconociéndose el paradero de este último, quien, además presumen, no firmará ningún documento en tal sentido.

La A.F.P. ha expresado al respecto y en síntesis, que:

1. Con fecha 2 de febrero de 2007, la interesada presentó la "Solicitud de Pago de Herencia", adjuntando:
 - Certificado de Defunción de la afiliada.
 - Certificados de matrimonio y nacimientos, que acreditan el vínculo o parentesco de los herederos con la causante.
 - Certificado de Posesión Efectiva de la herencia, que acredita la calidad de herederos del cónyuge de la causante, y los cuatro hijos de ésta: tres mujeres y un hombre.
 - Certificado de Exención de Impuesto de Herencia, otorgado por el Servicio de Impuestos Internos.
 - Poderes otorgados por los herederos a una de ellas para cobrar y percibir la herencia, y
 - Autorizaciones para cobrar la herencia otorgadas por los cónyuges de dos herederas.
2. Analizados los antecedentes por la Fiscalía de la Administradora, se resolvió que era necesario para poder girar los fondos previsionales, acompañar previamente la autorización para cobrar la herencia otorgada por el cónyuge de una de las hijas, pues su matrimonio se celebró bajo el régimen de sociedad conyugal, y debe aplicarse en este caso el artículo 1749 del Código Civil.

Al respecto, esta Superintendencia informa lo siguiente:

Tal como lo señala el informe de la Fiscalía de la A.F.P., al ser una de las hijas de la causante, casada bajo el régimen de sociedad conyugal, debe aplicarse a su caso el artículo

1749 del Código Civil que dispone: *"El marido es el jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer..."*, no obstante, debe tenerse presente que el artículo 1752 del citado Código Civil agrega: *"La mujer por sí sola no tiene derecho alguno sobre los bienes sociales durante la sociedad, salvo en los casos del artículo 145"* (la referencia al artículo 145 debe hoy entenderse hecha al artículo 138 del mismo Código).

El inciso primero del artículo 138 (145) señala que, si por impedimento de larga o indefinida duración, como el de interdicción, el de prolongada ausencia, o desaparecimiento, se suspende la administración del marido, se observará lo dispuesto en el párrafo 4° del título *"De la sociedad conyugal"* (referido a la *Administración extraordinaria de la sociedad conyugal*); agregado en su inciso segundo que, si el impedimento no fuere de larga o indefinida duración, la mujer podrá actuar respecto de los bienes del marido, de los de la sociedad conyugal y de los suyos que administre el marido, con autorización del juez, con conocimiento de causa, cuando de la demora se siguiere perjuicio.

Así, de las normas transcritas cabe concluir, en primer término, que la regla general es que una mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal es incapaz de administrar los bienes sociales y los suyos propios, y requiere para actuar válidamente en tal sentido –en este caso, para cobrar y percibir los fondos previsionales a título de herencia– de una autorización expresa de su marido, tal como fuera informado por la A.F.P. Cabe precisar que, aun cuando la mujer se encuentra separada de hecho de su cónyuge y desconozca su actual paradero, éste sigue siendo el administrador de la sociedad conyugal, para todos los efectos legales.

Ahora bien, el inciso primero del artículo 138 citado franquea la posibilidad que ante la circunstancia de prolongada ausencia del marido se suspenda la administración de éste y se conceda a la cónyuge la administración extraordinaria de la sociedad conyugal, que-

dando facultada en consecuencia para administrar con iguales facultades que aquél, según lo prescribe el artículo 1759 del Código Civil. Este es un trámite judicial que se debe requerir en un Juzgado de Familia.

Sin perjuicio de lo anterior, el inciso segundo del referido artículo 138 permite una solución más expedita, esto es, que la mujer actúe válidamente respecto de los bienes sociales y los suyos propios, solicitando una autorización al juez en tal sentido, expresando la causa –en este caso, encontrarse la mujer separada de hecho, desconociendo el paradero de su marido–, y el perjuicio que lo provoca esta situación.

En consecuencia, se ajusta a derecho lo informado por la A.F.P., en cuanto es efectivo que no procede pagar la herencia, pues falta en la especie la autorización del marido de una de las hijas de la causante.

No obstante, con el objeto de impedir dilatar indefinidamente el pago de la referida herencia y el subsecuente perjuicio que ello implica para el conjunto de los herederos, se informa que lo procede en esta situación, es que la heredera solicite ante un Juzgado de Familia, a modo de gestión voluntaria que se le conceda autorización para cobrar y percibir la herencia, dada la prolongada ausencia de su marido –jefe de la sociedad conyugal–, pues es un trámite judicial relativamente expedito. Lo anterior, es sin perjuicio de que si lo estima pertinente, solicite adicionalmente ser designada administradora extraordinaria de la sociedad conyugal.

Finalmente, debe señalarse que ante los Juzgados de Familia se puede comparecer y actuar personalmente, sin necesidad de mandatario judicial y abogado patrocinante.

FIS-374, 04.07.

Improcedencia de efectuar pago parcial de los fondos previsionales a título de herencia.

Una persona ha solicitado la intervención de este Organismo para que una A.F.P. efectúe el pago de la herencia causada por su madre, del modo que propone. Señala que, según lo acredita el Certificado de Posesión Efectiva, suceden a la causante el recurrente y sus tres hermanas y según el Inventario de bienes declarados, los fondos previsionales ascienden a la cantidad de \$ 5.116.983.

Expresa al efecto que corresponde a cada heredero percibir la cantidad de \$1.279.245 y que en su calidad de mandatario de dos hermanos, requiere se gire a su nombre un cheque por la cantidad de \$ 3.837.737.

Con el objeto de resolver sobre la base de antecedentes fidedignos, este Organismo re-

quirió que la A.F.P. remitiese un completo informe acerca de la tramitación de la Solicitud de Giro de Herencia, como asimismo, los documentos acompañados a ella. Del análisis de los antecedentes acompañados, como también de la normativa previsional que regula los pagos de herencia, se informa lo siguiente:

- 1) En primer término cabe aclarar, que la Carta Poder suscrita ante el Notario Público de Coelemu, presentada ante la A.F.P., sólo da cuenta que un hermano del recurrente le ha conferido poder especial a este último para retirar, cobrar y percibir el pago de los fondos previsionales que la causante mantenía depositados en la Administradora (Segunda Cláusula), y en ningún caso ha tenido el mérito

to de conferirle poder para representar a sus hermanas, ya que únicamente hace referencia a ellas en la Primera Cláusula, reconociendo tan sólo su calidad de herederas.

- 2) Ahora bien, respondiendo derechamente la consulta, es preciso señalar que las Administradoras de Fondos de Pensiones se encuentran impedidas de efectuar pagos parciales de herencia a alguno de los herederos, puesto que legalmente no tienen facultades para realizar actos de partición y deben, en consecuencia, girar el cheque correspondiente al pago de los fondos previsionales a título de herencia, a nombre del representante legal que los herederos hayan designado para tal efecto, o bien, de acuerdo al tenor de un documento que establezca la partición de los bienes dejados por la causante.

En efecto, así lo ha establecido expresamente el numeral 3.4. "Pagos de Herencia", del Capítulo VII, de la Circular N° 1.302 de esta Superintendencia:

"...se entenderá válida una solicitud de herencia cuando la Administradora haya recibido de parte de los herederos, el auto de posesión efectiva y el mandato legal que establece el representante de los herederos o en su reemplazo el documento que establezca la partición de los bienes del causante.

Para la materialización del pago, la Administradora, cuando exista un representante legal, emitirá el cheque a nombre de éste y cuando exista un documento de partición de herencia, emitirá el o los cheques de acuerdo a lo establecido en dicho documento".

Cabe precisar, que el mandatario puede ser:

1. Uno de los herederos, caso en el cual basta que se otorgue el poder por instrumento privado, con las firmas de los comparecientes debidamente autorizadas ante Notario Público, o,
2. Un tercero distinto de los herederos, caso en el cual deberá ser otorgado por escritura pública. Así lo ha dispuesto el numeral 3.2. del Anexo II "Mandatos", de la citada circular.

Por último, y a falta de la documentación referida precedentemente, la jurisprudencia administrativa de este Organismo ha establecido que en dicha circunstancia procede girar el cheque a nombre de todos los herederos acreditados, quienes deben concurrir conjuntamente a retirarlos a la A.F.P. y luego dirigirse a cobrarlo a la institución bancaria correspondiente.

- 3) En consecuencia, no es jurídicamente factible acceder a la solicitud del recurrente y girar el cheque a su nombre por el valor de \$ 3.837.737 (correspondiente al monto a que tienen derecho tres de los cuatro herederos), siendo necesario que todos los herederos designen un mandatario común, confiriéndole expresamente las facultades para retirar, cobrar y percibir el saldo de los fondos previsionales quedados en la A.F.P. al fallecimiento de la causante.

Ahora bien, y como ya se indicó, si los herederos no designan mandatario común, deberá presentarse un documento de partición de herencia, y a falta de éste, el cheque se girará a nombre de todos los herederos.

FIS-377, 04.07.

Informa disposición por causa de muerte, del saldo existente en la Cuenta Individual por Cesantía.

Una persona ha consultado a esta Superintendencia, cómo se dispone por causa de muerte, del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía para los efectos de asignarlo a dos de sus primos.

Sobre el particular, este Organismo informa lo siguiente:

Considerando, por una parte, que el seguro obligatorio de cesantía está concebido para beneficio de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y, por otra, que el destino de los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía es, en primer término, otorgar prestaciones para hacer frente a un eventual desempleo, debe concluirse que se trata de un beneficio de índole específicamente laboral.

Por lo tanto, para la disposición por causa de muerte de los saldos que existan en la Cuenta Individual por Cesantía de un trabajador al momento de su fallecimiento, existe en la especie una norma especial –distinta a aquella que rige la disposición por causa de muerte de los fondos previsionales–, que se encuentra establecida en el artículo 18 de la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Cesantía.

En efecto, la referida disposición señala:

“En caso de fallecimiento del trabajador, los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía se pagarán a la persona o personas que el

trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora. A falta de expresión de voluntad del trabajador, dicho pago se hará a las personas designadas en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo.

Estos pagos se efectuarán bastando acreditar, por los beneficiarios, su identidad o el estado civil respectivo”.

Así, es dable concluir que para favorecer a sus dos primos con el saldo que eventualmente exista a la fecha de su muerte en su Cuenta Individual por Cesantía, corresponde que el recurrente se dirija personalmente a las oficinas de la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., y los designe expresamente como beneficiarios, en el formulario diseñado para tal efecto.

Al momento que los primos del interesado cobren el saldo, deberán concurrir a la citada Administradora y presentar sus respectivas cédulas nacional de identidad.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso que el trabajador no manifiesta su voluntad en el sentido antes señalado, el pago del saldo que exista en su Cuenta Individual por Cesantía se pagará a las siguientes personas, unos a falta de otros, en el orden que se indica a continuación: al cónyuge, a los hijos de afiliación matrimonial y no matrimonial, o a los padres del fallecido (inciso 2° del artículo 60 del Código del Trabajo).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

2.452, 17.08.07.

Obligación de las Fundaciones y Corporaciones de Derecho Privado de mantener la Documentación Tributaria en su poder durante cierto período de tiempo.

Fuentes: Arts. 52 y 58 de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Arts. 69, 70, 71 y 72 de Reglamento Ley del IVA contenido en Decreto Supremo N° 55, de 1977. Art. 7° de Ley N° 18.845, de 1989. Res. Ex. N° 1.414, de 1978. Circular N° 21, de 1991.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su Oficio indicado en el antecedente, mediante el cual traslada una consulta formulada por el Director de la División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno, quien solicita un pronunciamiento con respecto a la obligación de mantener la documentación tributaria en poder de las fundaciones y corporaciones de derecho privado durante un cierto período de tiempo.

Señala que el Ministerio Secretaría General de Gobierno, a través de la División de Organizaciones Sociales, en conjunto con el Consejo del Fondo de Fortalecimiento de Organizaciones y Asociaciones de Interés Público ha convocado al igual que todos los años al Concurso Público Proyectos de Asociatividad para Organizaciones de Interés Público.

Son convocadas a este concurso, entre otras organizaciones, fundaciones y cor-

poraciones de derecho privado, que para efectos del concurso sean consideradas de interés público. Con la finalidad de la rendición financiera de los proyectos adjudicados, el Ministerio solicita que la respectiva organización acompañe los documentos de respaldo originales (facturas, boletas, etc.), los cuales quedan en poder del Ministerio.

Frente a esta situación, diversas organizaciones que revisten el carácter de fundaciones y corporaciones de derecho privado, han manifestado que el Servicio de Impuestos Internos les impone como obligación la mantención de los documentos descritos en el punto anterior en formato original en sus correspondientes sedes.

Frente a estos antecedentes, solicita a este Servicio una aclaración en la materia, debido a la obligación del Ministerio de hacer cumplir legalmente los procedimientos, con el fin de mejorar su gestión como institución.

2. Sobre el particular, analizados los términos de la consulta, en primer lugar procede señalar que este Servicio ha instruido reiteradamente que, en relación con las obligaciones establecidas en la Ley

de la Renta, debe tenerse presente que todas las personas, sean éstas naturales o jurídicas, revisten la calidad de contribuyentes, en la medida que puedan estar sujetos a algunos de los tributos que ella establece, lo cual ocurre en el caso de que tales personas posean bienes o realicen actividades susceptibles de generar rentas, sin que dicha ley, salvo excepciones taxativas, atienda a la naturaleza o finalidades de las personas para gravarlas o no con impuesto, sino que considera las actividades que realizan, los actos y contratos que ejecuten y los beneficios económicos que puedan obtener.

3. Ahora bien, en relación con el Impuesto al Valor Agregado, al igual que lo que acontece con las normas contenidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta, las fundaciones y corporaciones de derecho privado, en la medida que efectúen operaciones gravadas con IVA serán consideradas como contribuyentes de dicho impuesto, y, por lo tanto, se encontrarán sujetas a todas las disposiciones contenidas en el D.L. N° 825 de 1974.
4. De conformidad con el artículo 52 del D.L. N° 825, todo contribuyente que celebre alguno de los contratos o convenciones señaladas en los Títulos II y III de esta ley, deberán emitir facturas o boletas, según corresponda, aun cuando en la venta de los productos o prestación de los servicios no se apliquen los impuestos de esta ley, incluso cuando se trate de convenciones que versen sobre bienes o servicios exentos de dichos impuestos.

Ahora bien, con respecto a la conservación de los documentos tributarios, en especial de boletas y facturas, que son materia de su consulta, el artículo 58 del D.L. N° 825 de 1974, sienta las bases sobre esta materia, estableciendo que "Los duplicados de las facturas y los originales de las boletas a que se refiere este párrafo deberán ser conservados por

los respectivos contribuyentes durante seis años".

El artículo precitado contiene una excepción, para aquellos casos en que el cumplimiento de la obligación ocasionare dificultades de orden material a los contribuyentes, eventualidad ante la cual el Servicio podrá autorizar su destrucción según lo dispuesto en el artículo 72 del D.S. de Hacienda N° 55, que contiene el Reglamento del D.L. N° 825, antes del cumplimiento del plazo de 6 años, siempre que se conceda esta autorización por años comerciales completos y no se refiera a la destrucción de los originales o duplicados de los últimos 3 años, a menos que se hubiese revisado la contabilidad del contribuyente y liquidado todos los impuestos que le afecten. La destrucción debe efectuarse en presencia de Fiscalizadores del Servicio, levantándose acta de lo obrado.

Asimismo, otra alternativa que franquea la ley para la eliminación de los documentos objeto de esta consulta, es la que contiene el artículo 7° de la Ley N° 18.845 de 3 de noviembre de 1989, que faculta al Director Regional del Servicio de Impuestos Internos correspondiente a autorizar la destrucción de los libros contables y los documentos que sirvan para acreditar las anotaciones contables o que estén relacionados con las actividades afectas a impuestos, incluso antes de los plazos de prescripción mencionados, siempre y cuando se proceda previamente a su microcopia o micrograbado, de acuerdo con el procedimiento señalado en esta ley y con las normas generales que establezca esta Dirección Nacional, sin perjuicio de las instrucciones que, para cada caso particular, estime conveniente fijar el Director Regional respectivo.

De este modo, todo contribuyente del Impuesto a las Ventas y Servicios, incluyendo las fundaciones y corporaciones

de derecho privado que revistan esa calidad, deben mantener en su poder los duplicados de las facturas y los originales de las boletas al menos durante un período de seis años, sin perjuicio que este Servicio autorice su destrucción antes del cumplimiento de dicho plazo, de acuerdo con alguno de los procedimientos señalados.

Cabe hacer presente, que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 70 y 71 del Reglamento de la Ley del IVA, las guías de despacho, notas de crédito y notas de débito, se encuentran sometidas al mismo régimen de conservación por parte del contribuyente emisor.

5. Además de lo anterior, se hace presente que de acuerdo con la Circular N° 64 de 2001, respecto de las acciones de fiscalización consistentes en Control de la Emisión y Registro de Documentos, Controles Puerta a Puerta y Puntos Fijos, los funcionarios de este Servicio se encuentran instruidos para solicitar los documentos obligatorios que debe contar el establecimiento, tales como: boletas, facturas, guías de despacho y libro de ventas y compras.
6. Con todo, en el caso particular consultado, de requerirse una copia adicional de las respectivas facturas, boletas, notas de crédito y notas de débito, para efectos de la rendición financiera a la cual se encuentran obligadas las fundaciones y corporaciones de derecho privado participantes en el concurso, de conformidad

con el artículo 69 del Reglamento del D.L. N° 825, contenido en el D.S. de Hacienda N° 55 de 1977, es posible emitir más ejemplares de dichos documentos que los normalmente obligados, pudiendo estas copias adicionales quedar en poder del Ministerio Secretaría General de Gobierno para que efectúe la fiscalización pertinente, con el solo requisito que se consigne expresamente en las copias adicionales una leyenda que indique su destino específico.

7. Por otra parte, es pertinente señalar que es improcedente que este tipo de contribuyentes extienda boletas de honorarios, pues estas entidades, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución N° 1.414 exenta, de 27 de octubre de 1978 y la Circular N° 21, de 1991, carecen de la estructura jurídica exigida por la ley para ello, pues esta clase de documentos sólo pueden ser extendidos por profesionales, sociedades de profesionales y personas que desarrollen ocupaciones lucrativas, sujetas a las normas de la segunda categoría, así como las sociedades de profesionales que hayan optado en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 42 de la ley del ramo por tributar conforme a las normas de la Primera Categoría.
8. Finalmente, cabe hacer presente que la normativa antes señalada es de carácter general, siendo en consecuencia aplicable a toda clase de contribuyentes y no sólo a las fundaciones o corporaciones de derecho privado.

2.352, 2.08.07.

Procedencia de exención de IVA establecida en Art. 13 N° 4° del D.L. N° 825, de 1974 – Almuerzos o colaciones entregadas por Establecimiento Educativo a sus alumnos en forma gratuita.

Fuentes: Arts. 2°, N° 1; 8° y 13, N° 4 de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Circular N° 11, de 2004.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional la presentación del antecedente, mediante la cual el señor XXXXXX, solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de la aplicación de la exención establecida en el artículo 13 N° 4, del D.L. N° 825, de 1974, a los ingresos que recibe un colegio por concepto de alimentación proporcionada al alumnado, monto que se encuentra incorporado en el precio de la colegiatura.

Señala que una institución educacional particular dedicada a la formación científico humanista, que no recibe subvención del Estado, en adelante "la institución", planea incluir dentro del concepto que cobra por colegiatura o matrícula, el derecho de los estudiantes a almorzar en el casino que dicha institución tiene dentro del establecimiento educacional.

Dicha inclusión se enmarca dentro de la política educacional de la institución tendiente a uniformar la calidad del almuerzo que reciben los educandos y de optimizar el cumplimiento del horario de las actividades curriculares después de la hora de colación.

Adicionalmente, se prevé que la obligación, que en los hechos impondrá la medida antes descrita, tanto de permanecer en el establecimiento en el horario de colación, como de consumir la colación

que proveerá la institución, reportará ingentes beneficios a la comunidad escolar pues se asegurará a los alumnos una dieta suficiente y equilibrada en la principal comida del día.

Los padres y apoderados no podrán obtener una rebaja anticipada de la colegiatura en caso que no deseen que sus pupilos hagan uso del derecho a colación que les provee la institución, a la vez que no se podrá solicitar devolución o rebaja del todo o parte de la colegiatura argumentando que el alumno no consumió el almuerzo que proporciona el colegio, por inasistencia, retiro del establecimiento antes del horario de colación o por cualquier otro motivo.

Con todo, no está claro si la manipulación, preparación y servicio de los alimentos será realizada por dependientes de la institución, o bien si dichas tareas serán ejecutadas por un concesionario externo, cuyas remuneraciones no cabe duda que se encuentran gravadas con IVA.

A juicio del contribuyente, los ingresos por concepto de colegiatura que percibe la institución no pierden la calidad de ser ingresos que se perciben en razón de su actividad docente propiamente tal, y por tanto exentos del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 13 N° 4 de la Ley del IVA, contenida en el artículo 1° del D.L. N° 825 de 1974, por el hecho que la colegiatura le otorgue a los alumnos el derecho a almorzar en el casino de la institución.

Tal afirmación, agrega, se sustenta en el hecho que el establecimiento de la Jornada Escolar Completa que impulsa el Ministerio de Educación, ha implicado una modernización de los establecimientos de educación que obliga a la asunción de nuevas responsabilidades para el ejercicio de una actividad docente que alcance los estándares de eficiencia y calidad requeridos.

Además, la Circular N° 11 del año 2004 ha estimado que se considera dentro de la actividad docente la entrega de material pedagógico del establecimiento educacional, siempre que el valor de éste se encuentre incluido en el importe de la matrícula cobrada por el establecimiento educacional.

Continúa su argumentación señalando que el criterio contenido en esta circular, debiera aplicarse al caso en que el derecho de colación en el caso del establecimiento sea lo que se incorpore al monto de la matrícula o colegiatura, cobrada de manera anual o mensual, por aplicación del aforismo, donde existe la misma razón debe existir la misma disposición, pues al igual que la entrega de los materiales pedagógicos, la entrega de colación en los términos descritos se relacionan íntimamente con la actividad docente, encuentran en el ejercicio de la misma su causa final y eficiente, y si bien dicha actividad puede ejecutarse sin contar con ellos, la calidad de la misma se verá notoriamente afectada por su ausencia.

En virtud de los argumentos esgrimidos sub-lite, solicita se confirmen los siguientes criterios:

- a) Que el pago obligatorio de una colegiatura anual o mensual hecho por los padres y/o apoderados de un establecimiento educacional, en forma obligatoria y de igual monto para todos los alumnos de jornada com-

pleta de un mismo ciclo educacional constituye para el establecimiento de educación un ingreso percibido en razón de su actividad docente propiamente tal, aun cuando dicha colegiatura obligatoria, uniforme y no discriminatoria otorgue a los alumnos el derecho a almorzar en el establecimiento a costa de la institución educacional; y por tanto dicha colegiatura anual o mensual se encuentra en su totalidad exenta del Impuesto a las Ventas y Servicios por aplicación del artículo 13 N° 4 de la Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el artículo 1° del D.L. N° 825, de 1974.

- b) Que el criterio anterior, es efectivo tanto en el supuesto que la manipulación, preparación y servicio de los alimentos sea realizada por dependientes de la institución educacional, como en el supuesto que dichas tareas sean ejecutadas por un concesionario externo.

2. El artículo 8° del D.L. N° 825, de 1974, grava con Impuesto al Valor Agregado las ventas y los servicios.

Por su parte, el N° 1 del artículo 2° del texto legal antes referido, define venta, para los efectos de la aplicación del Impuesto al Valor Agregado, como "toda convención independiente de la designación que le den las partes que sirva para transferir a título oneroso el dominio de bienes corporales muebles...".

El N° 2 del mismo precepto define servicio, como hecho gravado servicio "la acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquier otra forma de remuneración, siempre que provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en los N°s. 3 y 4 del artículo 20 de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

3. El artículo 13, N° 4), del D.L. N° 825, de 1974, exime de dicho impuesto a: "Los establecimientos de educación. Esta exención se limitará a los ingresos que perciban en razón de su actividad docente propiamente tal".

Según aparece de la disposición legal citada, y de conformidad con las instrucciones impartidas por la Circular N° 11, de 2004, los ingresos generados por otras actividades que no se consideran como docentes, se encontrarán afectas a IVA de acuerdo con las reglas generales, como es el caso de las "colaciones y otras comidas vendidas por el establecimiento a los alumnos y funcionarios".

4. Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto en su presentación, un establecimiento educacional plantea otorgar a sus estudiantes, el derecho a almorzar en el caso que mantiene dicha institución. El derecho al almuerzo se encontrará incluido en la colegiatura o matrícula, y los padres o apoderados no podrán obtener rebaja ni devolución de parte alguna de la colegiatura en caso que sus pupilos no hagan uso del derecho a colación por cualquier motivo.

De lo anterior, se desprende que la entrega del almuerzo a los estudiantes por parte del establecimiento educacional con-

siste en un beneficio que se proporcionará en forma gratuita a todos los alumnos indistintamente, por el solo hecho de pagar la matrícula o colegiatura, sin que se cobre determinada suma por el referido concepto de almuerzo o colación.

5. De acuerdo con lo señalado, cabe concluir que la entrega de almuerzos o colaciones efectuadas en tales términos por el establecimiento educacional a sus alumnos, resulta gratuita y por tanto no queda afectada con IVA, de acuerdo con las reglas generales que rigen la materia.

Asimismo, la entrega de almuerzos a los alumnos en los términos ya indicados, no afecta la exención de IVA respecto del establecimiento educacional por los ingresos que perciba en razón de su actividad docente, de acuerdo con lo dispuesto por el numeral cuarto del artículo 13 del D.L. N° 825.

6. Finalmente, cabe señalar que la conclusión anterior no se ve alterada por el hecho que la manipulación, preparación y servicio de los alimentos sean encargados en definitiva a un tercero ajeno al colegio; sin perjuicio de la calidad de hecho gravado con IVA, según las reglas generales, que tendrán los ingresos que reciba el concesionario por el servicio que prestará al establecimiento educacional.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES
PRIMER SEMESTRE 2007

Razón social / Nombre fantasía	Juzgado / Rol	Fecha sentencia / ejecutoria - cúmplase	Monto Multa	Hechos sancionados
1. Sociedad Contractual Minera El Abra	3° JL Calama Rol 6281 - 2004	20.06.06	100 UTM y costas	Práctica desleal en negociación colectiva. Reintegro ilegal de trabajadores en huelga.
2. Industrias Coemín S.A.	4° JL de Copiapó Rol 368 - 2007	03.07.07	10 UTM y costas	Separación ilegal del director del Sindicato de Trabajadores Industrias Coemín S.A. El Tribunal ordena se mantenga a firme resolución que decretó la reincorporación al dirigente sindical afectado.
3. Asociación Gremial de Transporte de Pasajeros Buses y Taxibuses "Sol de Atacama"	3° JL de Copiapó Rol 724 - 2005	19.01.07	25 UTM y costas	Separación ilegal del dirigente del Sindicato Interempresa de Conductores "Sol de Atacama". Se ordena su reincorporación y el pago de las remuneraciones devengadas durante este tiempo.
4. Empresa Constructora Modelo S.A.	1° JLT de La Serena Rol 2246 - 2006	20.03.07	10 UTM	Separación ilegal de directores sindicales y otros trabajadores aforados. Se ordena su reincorporación y el pago de las remuneraciones devengadas durante la separación ilegal y, hasta el término del fuero.
5. Comercial Fashion's Park S.A. Tiendas Fashion's Park	2° JL de Linares Rol 9.422	13.07.07	10 UTM	Ejercer actos de discriminación y hostigamiento para obstaculizar el funcionamiento del sindicato y desestimular la afiliación sindical.
6. Empresa Santa Edelmira Limitada	JL de Constitución Rol 9.150	19.06.07	50 UTM y costas	Presiones ejercidas por el empleador a trabajadores de la empresa a fin de obtener su desafiliación del sindicato respectivo.
7. Claudio Muñoz Rossi Aseraderos Claudio Muñoz Rossi	JL de Constitución Rol 9.150	17.07.06	10 UTM	Obstaculizar el funcionamiento del Sindicato de la Empresa Claudio Muñoz Rossi, a través del despido de 19 de 27 socios. Ejercicio ilegal del <i>Ius Variandi</i> respecto del Tesorero del Sindicato.
8. Servicio de Cobranza Externa Limitada	1° JLT de Concepción Rol 4326 - 2005	30.04.07	100 UTM y costas del recurso de apelación.	Despidos de socios del sindicato y presiones ejercidas en los socios a fin que renuncien al Sindicato.
9. Constructora Vincí Grands Projects	2° JLT de Valdivia Rol 668 - 2006	31.01.07	10 UTM	Separación ilegal de dos directores del Sindicato Empresa Constructora V.G.C.P. Chile S.A. Se ordena reincorporarlos a sus funciones.
10. Miguelina Troncoso Restaurant Dondelina	2° JLT de Valdivia Rol 993 - 2006	18.04.07	20 UTM y costas	Impedimentos y dificultades a la afiliación de trabajadores al Sindicato Interempresa de Restaurantes Calle Calle, Hostigamientos a dirigentes sindicales y a socios, despidos ilegales de dirigentes y socios del sindicato.

11. Cifra Azúcar Agüero	14 JUL 2006 Rd 435 - 2006	10.05.07	10 UTM y costas	Separación legal de directores del Sindicato Intempere de Trabajadores de la Construcción Provincial de Uruguay S.U. Se declara la reincorporación. Después de haberse concurrido con el sindicato, se declara abstenerse de efectuar los conductos nuevamente.
12. Fundación de Desarrollo Educativo, Pastora Técnica y Coordinación, F. DE UYUAG Liceo Experimental de Punta Arenas	14 JUL 2006 Rd 437 - 2006	07.1.06	30 UTM	
13. Montone Pa S.A. Supermercados Ecomar	28 JUL 2006 Rd 437 - 2006	02.02.07	80 UTM	Actos de discriminación y hostigamientos a dirigentes sindicales y líderes por renuncias de socios al Sindicato de Empleados Montone Pa S.A. - Ecomar.
14. Elementos Publicitarios Pa y Litado Artesico	28 JUL 2006 Rd 2195 - 2006	02.02.07	150 UTM	Separación legal de dirigente sindical de sindicato de empresa.
15. Rhora S.A.	30 JUL 2006 Rd 435 - 2006	17.01.05	10 UTM	Separación ilegal de trabajadores durante el proceso de negociación colectiva.
16. Transarucaro S.A.	14 JUL 2006 Rd 5895 - 2006	17.04.07	10 UTM y costas	Separación legal de delegado sindical alterado, representante de los trabajadores ante el Sindicato Intempere de Trabajadores de la Construcción Colección Nacional S.U.M.
17. Algodones Selta Intacco	28 JUL 2006 Rd 5821 - 2006	16.01.07	50 UTM y costas	Impedimento sindical, discriminación con trabajadores sindicalizados, despidos arbitrarios y suscripción de convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados en contra del Sindicato de Trabajadores de Empresa Algodones Selta.
18. Jited Corporación S.A.	30 JUL 2006 Rd 4395 - 2006	26.01.07	20 UTM	Después de haberse concurrido con el sindicato, negarse al empleador a recibir a dirigentes sindicales e incurrir en hostigamientos en contra de dirigentes sindicales. Afiliados: Sindicato de Trabajadores Unilec Plastic Corporation S.A.
19. Transportes Cruz del Sur Buses Cruz del Sur	30 JUL 2006 Rd 5427 - 2006	25.05.07	150 UTM y costas de sindicato y porcentaje de costas sindicales cubiertas por el número de trabajadores	Extinción de beneficios a trabajadores no sindicalizados sin haber finalizado acuerdos y pagos establecidos en el artículo 346 del Código de Trabajo y ejercicio de acciones para obtener beneficios de trabajadores. Infracción a artículos 215 y 289 del C.T.
20. Inspecciones y Proveedores S.A. Insproyec	4 JUL 2006 Rd 2785 - 2006	14.06.07	50 UTM	Separación legal de director sindical por sueldo.
21. C.W. Alimentos Limitada	4 JUL 2006 Rd 2895 - 2006	14.06.07	50 UTM	Separación ilegal de trabajadores por sueldo sindical. No constante base salarial. Se ordena su reincorporación.
22. Servicios Matls L. Mieda	30 JUL	26.03.07	50 UTM y costas	Separación ilegal de dos directores del sindicato de Empleados Matls

Matt's Seguridad	Rol 3472 - 2004			30 UTM y costas	Limitada. Se ordena su reincorporación y pago de remuneraciones adeudadas.
23. Comercial Limitada Hotel Diego de Almagro	4° JLT Santiago Rol 7634 - 2005	12.02.07		30 UTM y costas	Hostigamientos a delegada sindical de la empresa ante Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores del Comercio Textil, Vestuario y otros.
24. Guardacorp S.A.	5° JLT Santiago Rol 1693 - 2006	20.03.07		20 UTM y costas	Separación ilegal de delegado sindical de la empresa ante el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas - SINTRAC. Se ordena su reincorporación y pago de remuneraciones adeudadas.
25. Envasa S.A.	4° JLT Santiago Rol 2093 - 2006	23.01.07		50 UTM	Separación ilegal de dos dirigentes sindicales del Sindicato de Empresa Envasa S.A.
26. Montecarlo Administradora S.A. Supermercados Agas	6° JLT Santiago Rol 7855 - 2005	30.01.07		30 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huega. Sindicato de Empresa Montecarlo Administradora S.A.
27. Alimentos Fruta Limitada	6° JLT Santiago Rol 481 - 2004	06.02.07		10 UTM	Separación ilegal de tesorera del Sindicato de Establecimiento Planta Maipú de la Empresa de Alimentos Fruta S.A.
28. Empresa de Seguridad (Elsa Melania Cabezas Vásquez)	7° JLT Santiago Rol 627 - 2005	26.01.07		75 UTM	Presiones a los socios para que renuncien al sindicato, no entregar al sindicato las cuotas sindicales descontadas a trabajadores en los meses de mayo y junio 2004.
29. Raúl Bustamante Díaz e Inmobiliaria Simonetti S.A.	8° JLT Santiago Rol 1740 - 2006	05.06.07		10 UTM a Raúl Bustamante Díaz y costas, 50 UTM a Inmobiliaria Simonetti S.A. y costas.	Separación ilegal de sus funciones al director del Sindicato Interempresa de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas.
30. Empresa de Correos de Chile	9° JLT Santiago Rol 6777 - 2005	21.12.06		100 UTM y costas	Discriminar a socios del Sindicato Nacional de Técnicos Profesionales, Técnicos Postales y Supervisores al no pagarles beneficio remuneracional.
31. Sociedad Inmobiliaria y de Inversiones EDUFEC Ltda. - Establecimientos San Marcos	9° JLT Santiago Rol 1602 - 2006	08.05.07		50 UTM	Separación ilegal de tres dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Inmobiliaria y de Inversiones EDUFEC Ltda., Establecimientos San Marcos. Se ordena su reintegro inmediato y el pago de sus remuneraciones y demás beneficios adeudados.

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Alfredo Ovalle, presidente de la CPC. "Las empresas no ven a los sindicatos como enemigos" 1

CARTILLA

- OIRS. Derechos de Nuestros Usuarios y Usuarías (Ley N° 19.880). 8

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.215. Modifica normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de fiestas patrias, navidad y otras festividades. 9
- Ley N° 20.212. Modifica las Leyes N° 19.553, N° 19.882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos. 11
- Decreto N° 50. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo. 27
- Decreto N° 31. Introduce modificación en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto Supremo N° 67, de 1999. 32
- Aprueba el reglamento para la aplicación de las Leyes N°s. 18.020 y 18.611, que regulan el subsidio familiar 33

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Objeción de legalidad. Trabajadores excluidos por artículo 305 N° 1 Código del Trabajo. Recurso reposición. Facultades artículo 331 Código del Trabajo. 39

DEL DIARIO OFICIAL 57

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 60

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

3.266/068, 27.08.07.

- 1) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.464, los trabajadores que se desempeñan como no docentes en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las Municipalidades para administrar la educación municipal, se encuentran facultados para negociar colectivamente y, por su parte, las citadas entidades se encuentran eximidas de la prohibición contenida en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo.
- 2) Los contratos colectivos suscritos entre la Corporación Municipal de Servicios Desarrollo de Maipú y el Sindicato de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 29 de agosto de 2005 al 29 de agosto de 2009, que involucra a 499 trabajadores, y, con el Sindicato N° 2 de Trabajadores no docentes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con vigencia desde el 1° de diciembre de 2005 y hasta el 30 de noviembre de 2009, que involucra a 36 trabajadores, se encuentran ajustados a derecho.

62

3.267/069, 27.08.07.

- 1) Para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que estos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.
- 2) No resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención previsto en el inciso 3° del artículo 183-C del Código del Trabajo sobre montos mayores a los que representan las sumas adeudadas a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.
- 3) Los límites a que está sujeta la empresa principal en el ámbito de la relación existente entre ella y los trabajadores de los contratistas, en términos de no configurar a su respecto una relación laboral cuando la prestación de servicios de dichos trabajadores se realiza en las dependencias de aquélla, son los señalados en el presente informe.

64

3.268/070, 27.08.07.

No existe impedimento jurídico para que un mismo trabajador transitorio sea cedido varias veces a una misma empresa

<p>usuaria, siempre que efectivamente concurra en cada una de esas ocasiones alguna de las causales previstas por el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, incluida la establecida en la letra a) de dicho precepto legal.</p>	68
3.353/071, 30.08.07.	
<p>A los profesionales de la educación que les falten tres o menos años para pensionarse por vejez y presenten su renuncia anticipada e irrevocable al puesto de trabajo, independientemente de si han sido o no evaluados con anterioridad, les asiste el derecho a eximirse del proceso de evaluación docente y a percibir la indemnización legal prevista en el artículo 73 de la Ley N° 19.070.</p>	70
3.354/072, 30.08.07.	
<p>El plazo de aviso previsto en el artículo 87 del Estatuto Docente se suspende durante la vigencia del fuero maternal cuando la profesional adquiere tal prerrogativa en el transcurso de dicho plazo, resultando procedente poner término a su contrato al cese del referido fuero.</p>	72
3.355/073, 30.08.07.	
<p>Se ajusta a derecho el sistema propuesto por la Asociación de Funcionarios del Ministerio Público, consistente en mantener un registro actualizado de las actas de asamblea de la organización en un soporte electrónico, a las que tendrán acceso, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley N° 19.296, tanto sus socios como la Dirección del Trabajo.</p>	75
3.525/074, 5.09.07.	
<p>El momento en que se inicia el descanso en tierra de ocho horas como mínimo a que alude el inciso 3° del nuevo artículo 23 del Código del Trabajo, es independiente de la recalada de la nave y de las labores inherentes a ello y su cómputo sólo debe tener como parámetro el zarpe de la nave, de forma tal que, al momento de iniciarse las labores de alistamiento que le preceden, el personal haya hecho uso de dicho descanso.</p>	76
3.594/075, 7.09.07.	
<p>Las labores de los profesionales abogados contratados por la recurrente para desempeñarse como Defensores Penales Públicos, se realizan sin fiscalización superior inmediata en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y no están afectas a limitación de la jornada de trabajo.</p>	79
3.595/076, 7.09.07.	
<p>1) Para acceder a la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, prestar servicios en un establecimiento educacional</p>	

dependiente de una Corporación Municipal, sea en funciones docentes propiamente tales, docentes directivas o técnico pedagógicas.	
2) El término de la relación laboral de un docente que renuncia a su carga horaria en los términos del citado artículo 2° transitorio se producirá cuando el empleador ponga a disposición del docente, la totalidad de la bonificación que le corresponda, siendo procedente considerar para los efectos de la determinación de su monto, la jornada de trabajo convenida a la fecha de término de su contrato de trabajo.	81
3.596/077, 7.09.07.	
El funcionario de salud primaria municipal con jornada de 44 horas semanales, que postula en el concurso público respectivo, es seleccionado y acepta la designación como director de establecimiento con jornada de 22 horas, deberá cumplir la jornada y percibirá solamente la remuneración que corresponda a dicho cargo según las bases del concurso, sin perjuicio del derecho previsto en el inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, para volver a desempeñarse en las antiguas funciones sin necesidad de concurso, al terminar el período como director de establecimiento si habiendo respotulado a este cargo no resulte seleccionado en el respectivo concurso público o no haya vuelto a repostular.	84
3.597/078, 7.09.07.	
1) El monto a percibir por un docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal por la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, se determina en consideración a la jornada de trabajo convenida con el profesional de la educación al término de su relación laboral.	
2) El derecho a percibir el Bono por Retiro se transmite a los herederos en caso que el docente, con posterioridad a la formalización de su renuncia y habiendo cumplido con la edad legal para jubilar, fallezca.	86
3.613/079, 7.09.07.	
La indemnización por años de servicio pactada en el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa Evercrips Snack Productos de Chile S. A. y los trabajadores de la misma, que se paga a su sucesión legal en caso de fallecimiento del trabajador, no puede considerarse como una "prestación pendiente" a la fecha de deceso de éste, en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y debe ser pagado en la forma establecida en el citado instrumento colectivo.	89
3.621/080, 10.09.07.	
Las Comisiones Calificadoras de Concursos a que se refieren los artículos 31 y 31 bis de la Ley N° 19.070, no pueden integrarse con un representante del Colegio de Profesores.	91

3.687/081, 11.09.07.

Southern Shipmanagement (Chile) Limitada está obligada a otorgar a los Oficiales que prestan servicios para ella, una vez terminado el período de embarque, en primer término y en forma íntegra y continua, el descanso compensatorio que les corresponde por los días domingo y festivos que incidieron en aquél y concluido éste, los correspondientes al feriado anual en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

93

3.688/082, 12.09.07.

Resulta jurídicamente improcedente que, para todos los efectos de la negociación colectiva, la última oferta u oferta vigente del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes debiendo entenderse complementado el Dictamen N° 3.507/187, de 5.06.1995, en tal sentido

95

3.689/083, 12.09.07.

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia ha dado cumplimiento al pago de las remuneraciones del personal del área de salud, en los términos exigidos por el artículo 39 de la Ley N° 19.378 y de la tabla de remuneraciones establecida por la misma entidad administradora.

98

3.773/084, 14.09.07.

- 1) Los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el Art. 35 del Código del Trabajo se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17.09.07 declarado como feriado por el artículo transitorio de la Ley N° 20.215, publicada en el Diario Oficial de 14.09.2007. Por el contrario, para aquellos que se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos conforme a lo previsto en el Art. 38 del citado Código dicho día constituirá un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por tal día o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5° de dicho precepto.
- 2) Se encuentran afectos a la normativa prevista en el Art. 2° de la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215 que establece como feriados obligatorios e irrenunciables los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, todos los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

- 3) La duración del descanso correspondiente a los días 1º de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que éste debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.
- 4) Teniendo presente que la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215, ha establecido que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año constituyen días de feriado obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, excluidos los señalados en el punto 2 precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquellos se desempeñan, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.
- 5) Los dependientes del comercio que en virtud de la normativa laboral establecida en la Ley N° 20.215, ya citada, tienen derecho al descanso obligatorio e irrenunciable del día 18 de septiembre de cada año y que en virtud de un acuerdo expreso o tácito tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, tendrán derecho a descansar ambos días toda vez que estos beneficios reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes. 101

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

- 75, 28.08.07.**
Remite formulario depósito proyecto Contrato Colectivo acorde al Art.334 bis e instruye sobre su aplicación. 108
- 76, 28.08.07.**
Adjunta Dictamen N° 4.964/331, de 27.11.00. Artículos 19 de la Ley N° 19.296 y 237 del Código del Trabajo. 111

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

- 2.393 (extracto), 3.09.07.**
Informa sobre "Sistema de información de apoyo a la gestión y fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y

subsidio familiar" e invita a las instituciones públicas a jornada de capacitación sobre el particular	115
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	
FIS-11-S, 03.07.	
Informa sobre cálculo de cotizaciones al Seguro de Cesantía en situaciones que se indica.	116
FIS-252, 03.07.	
El cargo de Notario expira por la obtención de jubilación o pensión en cualquier régimen previsional. Trabajadores que prestan servicios en los oficios de notarías se rigen por el Código del Trabajo.	117
FIS 250, 04.07.	
Para proceder al giro de la herencia, es requisito previo que el cónyuge de la heredera casada en régimen de sociedad conyugal le otorgue a ésta poder notarial para cobrar y percibir la herencia, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1749 del Código Civil. No obstante, ante la prolongada ausencia del marido, puede la cónyuge solicitar autorización del juez para cobrar y percibir dicha herencia, según lo faculta el inciso 2º del artículo 138 del Código Civil	118
FIS-374, 04.07.	
Improcedencia de efectuar pago parcial de los fondos previsionales a título de herencia.	120
FIS-377, 04.07.	
Informa disposición por causa de muerte, del saldo existente en la Cuenta Individual por Cesantía.	122
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
2.452, 17.08.07.	
Obligación de las Fundaciones y Corporaciones de Derecho Privado de mantener la Documentación Tributaria en su Poder durante cierto Período de Tiempo.	123
2.352, 2.08.07.	
Procedencia de Exención de IVA establecida en Art. 13 N° 4º del D.L. N° 825, de 1974 – Almuerzos o colaciones entregadas por Establecimiento Educacional a sus alumnos en forma gratuita	126
EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES.	
Primer Semestre 2007.	129



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXI • Nº 225
Octubre de 2007

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Alfredo Ovalle, presidente de la CPC: "Las empresas no ven a los sindicatos como enemigos".

CARTILLA

- OIRS. Derechos de Nuestros Usuarios y Usuarías (Ley Nº 19.880).

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.215. Modifica normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los periodos de fiestas patrias, navidad y otras festividades.
- Ley Nº 20.212. Modifica las Leyes Nº 19.553, Nº 19.882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.
- Decreto Nº 50. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo.
- Decreto Nº 31. Introduce modificación en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto Supremo Nº 67, de 1999.
- Aprueba el reglamento para la aplicación de las Leyes Nºs. 18.020 y 18.611, que regulan el subsidio familiar.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Objeción de legalidad. Trabajadores excluidos por artículo 305 Nº 1 Código del Trabajo. Recurso reposición. Facultades artículo 331 Código del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACION DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)(S)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
María Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Rizzo

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Asesor Subsecretaría del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación
D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En la entrevista del mes Alfredo Ovalle Rodríguez, presidente de la CPC, se refiere, entre otros, a su visión sobre el marco normativo laboral y a las iniciativas legales que hoy se discuten en el parlamento; a la flexibilidad, la subcontratación, y a las relaciones empresarios trabajadores y gobierno.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral, informa sobre las Oficinas de Información, reclamos y Sugerencias (OIRS), y los derechos de nuestros usuarios y usuarias, conforme con lo establecido en la Ley N° 19.880.

En Normas legales y reglamentarias, publicamos, entre otros, la Ley N° 20.215, que modifica las normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de fiestas patrias, Navidad y otras festividades del Código del Trabajo, y el Decreto N° 50, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, que establece las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años de edad, que impiden celebrar contratos de trabajo con éstos. Asimismo, dispone medidas especiales de protección y prevención para los menores sujetos a una relación laboral.

De la sección dedicada a presentar la Jurisprudencia administrativa institucional destacamos el Dictamen N° 3.773/084, que aclara diversas consultas relacionadas con las recientes modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.215, mencionada en el párrafo anterior.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial incluimos un comentario de la abogada Marta Donaire de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre objeción de legalidad relativa a trabajadores excluidos por el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

