



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Febrero 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ricardo Lagos Escobar, Presidente Electo de Chile:

"PROMOVEREMOS RELACIONES LABORALES MODERNAS Y JUSTAS"

Andrea Munizaga D.

El gobierno de Ricardo Lagos se propone desarrollar una alianza estratégica entre todos los actores del desarrollo para que Chile celebre el bicentenario de su Independencia como un país desarrollado, capaz de ofrecer igualdad de oportunidades a todos sus habitantes. Ante el inminente cambio de gobierno, "Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo" quiso dar a conocer a empresarios y trabajadores, aspectos relevantes del Programa Económico de la Concertación que regirá sus lineamientos durante los próximos seis años.

- **"Basados en la solidez de la economía que hemos construido en esta década nos proponemos recuperar el alto y sostenido nivel de crecimiento** que permita distribuir en forma más justa los frutos del desarrollo y disminuir la concentración del poder económico y sus consecuencias. A fines del año 2000 habrá más de 200 mil nuevos empleos y de ahí en adelante nos comprometemos a crear, al menos 100 mil empleos adicionales al año, elevando simultáneamente la calidad y la seguridad del trabajo.
- **Promoveremos relaciones laborales modernas y justas, y haremos que se respeten plenamente los derechos laborales.** Las relaciones laborales deben estar basadas en la reciprocidad y la cooperación, pues las dos partes son socios en el desarrollo de la em-



Ricardo Lagos Escobar, Presidente Electo de la República de Chile: "Perfeccionaremos los derechos asociados al ejercicio de la libertad sindical y fortaleceremos las protecciones legales frente a las conductas antisindicales".

presa y en el progreso de los trabajadores. Fortaleceremos la fiscalización. Perfeccionaremos los derechos asociados al ejercicio de la libertad sindical y fortaleceremos las protecciones legales frente a las conductas antisindicales. Los sindicatos tendrán mayor capacidad de fiscalizar el respeto de las normas de seguridad y el cumplimiento de las normas previsionales, además de una mayor participación en la gestión de la capacitación. Impulsaremos la extensión de la negociación colectiva, con fórmulas adecuadas para los trabajadores de temporada. Pondremos fin a las discriminaciones y exclusiones, especialmente de la mujer trabajadora. La flexibilización de la jornada laboral no puede llevar a la desprotección de los trabajadores. Haremos respetar sus límites máximos para garantizar la vida familiar de los trabajadores y su acceso a la recreación y a oportunidades de progreso cultural y espiritual. Institucionalizaremos las relaciones laborales en el sector público, especialmente en materia de negociación colectiva.

- **La conducción económica fomentará el diálogo social entre los actores del desarrollo.** Apoyaremos al movimiento sindical y a los gremios de la pequeña empresa para que amplíen su representatividad, modernicen sus estructuras y fortalezcan su capacidad de elaborar propuestas para los trabajadores, las empresas y el país. Junto a las organizaciones empresariales y de trabajadores crearemos un **Consejo de Diálogo Social**, para construir acuerdos y aunar esfuerzos para enfrentar con éxito el desafío de crecer con igualdad.
- **Mejoraremos la distribución del ingreso**, fortaleciendo las oportunidades de los que han quedado rezagados. Apoyaremos la PYME, la capacitación de los trabajadores, el desarrollo de las zonas atrasadas y el mejoramiento del poder de negociación de los más débiles.
- **Retomaremos el crecimiento con una macroeconomía sana y ordenada.** El crecimiento con igualdad presupone una inflación baja y controlada, un déficit ordenado de la cuenta corriente y un tipo de cambio competitivo que colabore con el esfuerzo exportador. Apoyaremos la función estabilizadora de la política monetaria y fortaleceremos el rol anticíclico de la política fiscal. Garantizando la plena autonomía del Banco Central, reforzaremos su coordinación con el Ministerio de Hacienda particularmente para enfrentar situaciones de crisis y aumentaremos la transparencia de su gestión. Nuestra disciplina fiscal se reflejará en una recuperación del ahorro público y del superávit fiscal, lo que exige avanzar en la modernización de la gestión para mejorar la eficacia del gasto público. La política tributaria deberá permitir cumplir con los compromisos sociales sin poner en riesgo el crecimiento y la estabilidad. Privilegiaremos la reducción de la evasión y la elusión, eliminando exenciones injustificadas y fortaleciendo la equidad de la estructura impositiva, así como su contribución a una eficiente asignación de recursos. Utilizaremos incentivos tributarios para promover un crecimiento ambiental y territorialmente equilibrado. Favoreceremos mecanismos que faciliten las actividades y disminuyan la burocracia.
- **Fortaleceremos la base empresarial privada**, que es la principal fuente de crecimiento y empleo. Apoyaremos decididamente la vocación empresarial y la capacitación laboral. Aumentaremos el acceso a la información y la transferencia tecnológica. El progreso y la modernización de la pequeña y mediana empresa se alcanzarán generando mayor acceso al crédito, creando con este fin **Fondos de Garantía y de Capital de Riesgo**. Crearemos una mesa permanente de trabajo con la PYME con una agenda de trabajo orientada a superar las barreras que entaban su desarrollo y a abrir nuevas oportunidades de progreso. Reduiremos a 8 días el tiempo requerido para crear una empresa.

- **Chile necesita trabajadores de calidad mundial.** Chile necesita más técnicos y mejor preparados. Esto requiere una relación más estrecha entre los establecimientos educacionales, el sector productivo y las empresas; consolidar y aumentar los programas de formación dual; mejorar la información sobre la evolución de los mercados laborales; crear mecanismos de certificación de competencias; apoyar la formación inicial y el perfeccionamiento de los profesores en estas áreas; intensificar el uso de las nuevas tecnologías; y evaluar y acreditar continuamente las diversas instancias formativas.
- **Duplicaremos la cantidad de trabajadores** que se capacitan anualmente, impulsando la formación avanzada de profesionales y técnicos: Crearemos el **programa "Servicio Joven"** para aumentar las oportunidades de empleo y capacitación de la juventud. Estableceremos sistemas de protección del trabajador cesante y apoyaremos su reinserción en el trabajo.
- **Incrementaremos la competitividad exportadora de la economía chilena** con más inversión en conocimiento, innovación y producción limpia. Desarrollaremos los fondos de innovación tecnológica hasta duplicar el gasto en investigación y desarrollo: la meta es alcanzar el 2006 una inversión que supere el 1,2% del PIB, duplicando la participación privada. El Estado apoyará los proyectos empresariales innovadores, especialmente en biotecnología, servicios de información y software, así como en otras tecnologías en las áreas de la salud y la educación. Todo Chile estará conectado a internet hacia el año 2006. En el año 2003, 300 mil empresas podrán realizar comercio electrónico, difundir sus servicios, obtener información pública, pagar impuestos y realizar pagos previsionales por esta vía. Impulsaremos la difusión de tecnologías de producción limpia en todas las áreas mediante acuerdos de cooperación público-privada. Apoyaremos la ampliación de la base empresarial exportadora, incluyendo servicios como turismo y transporte.
- **Profundizaremos la inserción de Chile en la economía global.** Seguiremos abriendo la economía y concentraremos nuestra atención en Mercosur e impulsaremos el Libre Comercio de las Américas bajo el principio del regionalismo abierto. Defenderemos nuestras exportaciones enfrentando con decisión las nuevas barreras del comercio. Protegeremos a las empresas y sus trabajadores de la competencia desleal. Impulsaremos la modernización de ProChile con la participación del sector privado. Continuaremos con las reformas orientadas a desarrollar un sistema de garantías, de capital de riesgo, de reaseguros de exportación y de tipo de cambio compatibles con una mayor inserción económica internacional.
- **Fomentaremos un desarrollo territorial equilibrado para terminar con las desigualdades regionales que ahogan el crecimiento del país.** Crearemos incentivos especiales a las inversiones privadas, fortaleceremos las concesiones en infraestructura e impulsaremos el desarrollo de una red tecnológica en las regiones. Desconcentraremos la inversión pública: aumentando sobre 50% los recursos de decisión regional o integrados en Convenio de Programación. Se dotará a las regiones de mayores capacidades propias para liderar su desarrollo económico y se integrará el fomento productivo a los planes de desarrollo comunal. Se extenderá a todo Chile el programa de simplificación de trámites orientado a la pequeña empresa.
- **Organizaremos un sistema de protección para la competencia, los consumidores y los usuarios.** Mejoraremos la protección jurídica de los consumidores, reconociendo y tutelando de manera efectiva sus derechos colectivos, aumentando la información sobre la calidad, seguridad y precio de los bienes y servicios, así como potenciando su participación en el resguardo de sus intereses. Protegeremos los derechos de los usuarios, aumentando la

transparencia de los procesos de fijación de tarifas, asegurando la indemnización directa ante incumplimientos imprevistos y agilizando la aplicación de multas. Estableceremos una autoridad responsable de la competencia y la regulación de los servicios de utilidad pública, con adecuada independencia técnica, recursos y atribuciones para fiscalizar y sancionar. Promoveremos la competencia entre los proveedores de servicios públicos o en áreas sociales claves, de modo de evitar influencias indebidas o retornos exagerados por sus inversiones. Aseguraremos un acceso seguro y de calidad al agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas servidas, recolección de aguas lluvias, energía eléctrica, gas y telecomunicaciones, en condiciones justas de precio y calidad.

- **Mejoraremos la infraestructura, para aumentar la calidad de vida e incrementar la competitividad de Chile en el mundo.** A través del programa de concesiones incrementaremos la inversión en vialidad completando la ruta panamericana, construyendo la carretera de Pie Andino. De esta manera el país dispondrá de tres ejes longitudinales y el esfuerzo público se concentrará en nuevos caminos secundarios. Desarrollaremos un sistema de transporte ferroviario, incluyendo obras suburbanas. Pondremos al día el país en materia de puertos y aeropuertos y mantendremos un alto nivel de inversión en obras de regadío, especialmente en la VI, VII, VIII y IX región".

Contrato con Chile:

compromiso de una legislación laboral que proteja a los trabajadores

"Es una ceguera –sostiene Ricardo Lagos– seguir viendo el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente como una amenaza al desarrollo empresarial y al crecimiento económico"

Al inicio de su campaña, Ricardo Lagos suscribió en Curanilahue un "**Contrato con Chile**", en donde explicó cuáles serían las responsabilidades que contraería con el país de ser electo. El siguiente es parte central de ese compromiso oficial.

"Todos tenemos un sueño. El mío es un Chile donde prevalezca la igualdad en la ley y en el trato; donde se respete a toda la gente sin importar su origen o color; donde se abren amplios horizontes a las mujeres, a los niños, a las generaciones jóvenes, donde no se deje solo al más débil.

¿De qué igualdad hablamos? De la que busca crear oportunidades; de la que permite a cada uno desarrollar sus talentos; de la que se funda en la colaboración y la confianza; de la que pone a disposición de cada uno las herramientas del progreso.

Sueño con un Chile fuerte y generoso. Abierto y tolerante. Con instituciones democráticas que inviten a la participación. Una comunidad unida. Un país decente y solidario.

Es la demanda de Chile. No regalos, sino oportunidades. No dádivas, sino posibilidades. No ventajas ni influencias, sino el fin de los privilegios.

Estoy seguro de que podemos materializar este sueño antes de que cumplamos 200 años como república, en el 2010.

"Sueño con un Chile fuerte y generoso. Abierto y tolerante. Con instituciones democráticas que inviten a la participación. Una comunidad unida. Un país decente y solidario".

Pero, debemos avanzar un largo trecho todavía para tener el país que queremos. La crisis económica multiplica la inseguridad de las familias y las hace sentir, con angustia, que una vez más el país le vuelve la espalda. Muchos sienten, como Violeta Parra, que hay veces que 'Chile limita al centro con la injusticia'. Debemos terminar con la desigualdad antes que la desigualdad termine con la familia chilena.

Estoy aquí para asumir un contrato con ustedes y con todo Chile. Me comprometo en primer lugar a dar un salto en Educación. Las nuevas generaciones tendrán desde su niñez iguales oportunidades. Será el talento y no el ingreso de los padres el que diga hasta dónde puede elevarse la estrella de nuestros hijos o de nuestros nietos.

Me comprometo a una reforma integral de la salud. En mi gobierno toda persona que requiera de una atención en los Consultorios la obtendrá en forma oportuna y con un trato digno. Y terminaré con las discriminaciones de las ISAPRES respecto de las enfermedades catastróficas, de las mujeres y la tercera edad.

Me comprometo a garantizar la seguridad de las personas y de sus bienes. Vamos a recuperar los espacios públicos. Vamos a fortalecer el espíritu de comunidad para que éste se levante como una muralla infranqueable contra la delincuencia.

Me comprometo también a integrar a la mujer y proteger a la familia. Daremos la guerra, igualmente, a la violencia intrafamiliar, a la discriminación de la mujer trabajadora, y a todas aquellas condiciones que conducen al drama del aborto.

Me comprometo a una legislación laboral que proteja a los trabajadores. Es una ceguera seguir viendo el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente como una amenaza al desarrollo empresarial y al crecimiento económico. ¿De dónde sacaron algunos que los derechos sindicales se pueden ejercer libremente en Europa, en Estados Unidos o en

Japón, pero no se pueden ejercer en Chile? A ellos les pregunto: ¿Acaso somos un país de segunda clase?

En mi gobierno haremos que se respeten íntegramente las leyes laborales. El derecho de los trabajadores a sindicalizarse. El fuero laboral. La negociación colectiva transparente, con toda la información sobre la mesa y sin temor a represalias. La flexibilidad laboral tendrá como contrapartida una red de seguridad para los trabajadores en caso de cesantía.

"Vamos a crear las condiciones para que todos los que tengan un espíritu emprendedor puedan cumplir su sueño. Para que todos los empresarios –pequeños, medianos o grandes– cuenten con financiamiento, tecnología y acceso a los mercados".

Me comprometo además a dar un combate decidido contra el centralismo. Me comprometo a tener más democracia y más participación. Necesitamos más libertad y menos temor a la libertad. Más poder a las personas y menos poder de las cúpulas. Necesitamos una democracia más cercana a la gente.

Me comprometo a poner la justicia al alcance de la gente. Me comprometo a no cejar en el objetivo de alcanzar verdad y justicia en derechos humanos. Facilitaremos la acción de la justicia, respetaremos su independencia y acataremos sus fallos. Crearemos las condiciones para la verdad. Buscaremos sin descanso saber la suerte de los detenidos desaparecidos. Mi gobierno será ineludible para defender el reencuentro de Chile sobre bases de verdad y decencia.

Me comprometo a dejar a las futuras generaciones un medio ambiente sano. El crecimiento económico es perfectamente compatible con la protección del medio ambiente. El medio ambiente es un derecho de las generaciones venideras que nosotros tenemos la obligación de proteger.

Me comprometo a retomar a paso firme el crecimiento económico y la creación de empleos. Vamos a crear las condiciones para que todos los que tengan un espíritu emprendedor puedan cumplir su sueño. Para que todos los empresarios –pequeños, medianos o grandes– cuenten con financiamiento, tecnología y acceso a los mercados.

Nos preocuparemos especialmente del empleo de los jóvenes. No queremos ver a nuestras nuevas generaciones derrotadas por el pesimismo, por el escepticismo y la apatía.

Me comprometo, por último, a un gobierno fuerte y eficiente, orientado a proteger a las personas y sus familias.

Los invito a todos a construir un país donde cada niño pueda desarrollar todas sus potencialidades. Donde pueda caminar y recrearse sin miedo a la delincuencia. Donde no exista una justicia para los fuertes y otra para los débiles. Donde los más pobres y más vulnerables reciban más cariño y protección. Donde no existan discriminaciones de raza o de género. Donde puedan florecer sin temor las diferencias. Donde cada uno valga por lo que es y no por lo que tiene.

A esto los invito. A construir una patria grande y generosa para todos sus hijos".

Ministerio Secretaría General de la Presidencia

SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA APLICABLE DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO

Ley Nº 19.653 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

1. Intercálanse, en el inciso segundo del artículo 1º entre las frases "Fuerzas de Orden y Seguridad Pública" y "las Municipalidades", la expresión "los Gobiernos Regionales,".
2. Reemplázase el artículo 3º, por el siguiente:

"Artículo 3º. La Administración del Estado está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente y fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal.

La Administración del Estado deberá observar los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impulsión de oficio del procedimiento, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad, transparencia y publicidad administrativas, y garantizará la debida autonomía de los grupos intermedios de la sociedad para cumplir sus propios fines específicos, respetando el derecho de las personas para realizar cualquier actividad económica, en conformidad con la Constitución Política y las leyes."

3. Sustitúyese el inciso primero del artículo 5º, por el siguiente:

"Artículo 5º. Las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública."

4. Sustitúyese el artículo 7º, por el siguiente:

"Artículo 7º. Los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico."

5. Intercálase, en el inciso primero del artículo 8º, después de la palabra "reclamo" y reemplazando el punto (.) por una coma (,), la frase "procurando la simplificación y rapidez de los trámites."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.12.99.

6. Agrégase el siguiente artículo 8º bis:

"Artículo 8º bis.- Los contratos administrativos se celebrarán previa propuesta pública, en conformidad a la ley.

El procedimiento concursal se regirá por los principios de libre concurrencia de los oferentes al llamado administrativo y de igualdad ante las bases que rigen el contrato.

La licitación privada procederá, en su caso, previa resolución fundada que así lo disponga, salvo que por la naturaleza de la negociación corresponda acudir al trato directo."

7. Agréganse los siguientes artículos 11 bis y 11 ter:

"Artículo 11 bis. Los funcionarios de la Administración del Estado deberán observar el principio de probidad administrativa y, en particular, las normas legales generales y especiales que lo regulan.

La función pública se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella.

Son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial.

La publicidad a que se refiere el inciso anterior se extiende a los informes y antecedentes que las empresas privadas que presten servicios de utilidad pública y las empresas a que se refieren los incisos tercero y quinto del artículo 37 de la Ley Nº 18.046, sobre Sociedades Anónimas, proporcionen a las entidades estatales encargadas de su fiscalización, en la medida que sean de interés público, que su difusión no afecte el debido funcionamiento de la empresa y que el titular de dicha información no haga uso de su derecho a denegar el acceso a la misma, conforme a lo establecido en los incisos siguientes.

En caso de que la información referida en los incisos anteriores no se encuentre a disposición del público de modo permanente, el interesado tendrá derecho a requerirla por escrito al jefe del servicio respectivo.

Cuando el requerimiento se refiera a documentos o antecedentes que contengan información que pueda afectar los derechos o intereses de terceros, el jefe superior del órgano requerido, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, deberá comunicar mediante carta certificada, a la o las personas a que se refiere o afecta la información correspondiente, la facultad que les asiste para oponerse a la entrega de los documentos solicitados, adjuntando copia del requerimiento respectivo.

Los terceros interesados podrán ejercer su derecho de oposición dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación, la cual se entenderá practicada al tercer día de despachada la correspondiente carta certificada. La oposición deberá presentarse por escrito y no requerirá expresión de causa.

Deducida la oposición en tiempo y forma, el órgano requerido quedará impedido de proporcionar la documentación o antecedentes solicitados, salvo resolución judicial en

contrario, dictada conforme al procedimiento que establece el artículo siguiente. En caso de no deducirse la oposición, se entenderá que el tercero afectado accede a la publicidad de dicha información, a menos que el jefe superior requerido estime fundadamente que la divulgación de la información involucrada afecta sensiblemente los derechos o intereses de los terceros titulares de la misma.

El jefe superior del órgano requerido deberá pronunciarse sobre la petición, sea entregando la documentación solicitada o negándose a ello, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas contado desde la formulación del requerimiento, o desde la expiración del plazo concedido al tercero afectado, en el caso previsto en el inciso séptimo.

El jefe superior del órgano requerido deberá proporcionar la documentación que se le solicite, salvo que concurra alguna de las causales que establece el inciso siguiente, que le autorizan a negarse. En este caso, su negativa a entregar la documentación deberá formularse por escrito y fundadamente, especificando las razones que en cada caso motiven su decisión.

Las únicas causales en cuya virtud se podrá denegar la entrega de los documentos o antecedentes requeridos son la reserva o secreto establecidos en disposiciones legales o reglamentarias; el que la publicidad impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido; la oposición deducida en tiempo y forma por los terceros a quienes se refiere o afecta la información contenida en los documentos requeridos; el que la divulgación o entrega de los documentos o antecedentes requeridos afecte sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas, según calificación fundada efectuada por el jefe superior del órgano requerido, y el que la publicidad afecte la seguridad de la Nación o el interés nacional.

Uno o más reglamentos establecerán los casos de secreto o reserva de la documentación y antecedentes que obren en poder de los órganos de la Administración del Estado.

Artículo 11 ter. Vencido el plazo previsto en el artículo anterior para la entrega de la documentación requerida, o denegada la petición por una causa distinta de la seguridad de la Nación o el interés nacional, el requirente tendrá derecho a recurrir al juez de letras en lo civil del domicilio del órgano de la Administración requerido, que se encuentre de turno según las reglas correspondientes, solicitando amparo al derecho consagrado en el artículo precedente.

El procedimiento se sujetará a las reglas siguientes:

- a) La reclamación deberá señalar claramente la infracción cometida y los hechos que la configuran, y deberá acompañarse de los medios de prueba que los acrediten, en su caso.
- b) El tribunal dispondrá que la reclamación sea notificada por cédula, en la oficina de partes de la repartición pública correspondiente y en el domicilio del tercero involucrado, si lo hubiere. En igual forma se notificará la sentencia que se dicte.
- c) La autoridad reclamada y el tercero, en su caso, deberán presentar sus descargos dentro de quinto día hábil y adjuntar los medios de prueba que acrediten los hechos en que los fundan. De no disponer de ellos, expresarán esta circunstancia y el tribunal fijará una audiencia, para dentro de quinto día hábil, a fin de recibir la prueba ofrecida y no acompañada.

- d) La prueba se consignará en un cuaderno separado y reservado, que conservará ese carácter aun después de afinada la causa, en caso de que por sentencia ejecutoriada se confirmase el carácter secreto o reservado de la información y se denegare el acceso a ella.

En tanto no exista sentencia ejecutoriada que declare su derecho, en ningún caso el reclamante podrá tener acceso a los documentos objeto del requerimiento, aun cuando fueren acompañados como prueba en el procedimiento que regula este artículo.

- e) La sentencia definitiva se dictará dentro de tercero día de vencido el plazo a que se refiere la letra c) precedente, sea que se hayan o no presentado descargos. Si el tribunal decretó una audiencia de prueba, este plazo correrá una vez vencido el plazo fijado para ésta.
- f) Todas las resoluciones, con excepción de la indicada en la letra g) de este inciso, se dictarán en única instancia y se notificarán por el estado diario.
- g) La sentencia definitiva será apelable en ambos efectos. El recurso deberá interponerse en el término fatal de cinco días, contado desde la notificación de la parte que lo entabla, deberá contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya y las peticiones concretas que se formulan.
- h) Deducida la apelación, el tribunal elevará de inmediato los autos a la Corte de Apelaciones respectiva. Recibidos los autos en la Secretaría de la Corte, el Presidente ordenará dar cuenta preferente del recurso, sin esperar la comparecencia de ninguna de las partes.
- i) El fallo que se pronuncie sobre la apelación no será susceptible de los recursos de casación.

En caso de que la causal invocada para denegar la entrega de documentos o información fuere el que su publicidad afecta la seguridad de la Nación o el interés nacional, la reclamación del requirente deberá deducirse ante la Corte Suprema, la que solicitará informe de la autoridad de que se trate por la vía que considere más rápida, fijándole plazo al efecto, transcurrido el cual resolverá en cuenta la controversia. En caso de ser pertinente, será aplicable en este caso lo dispuesto en la letra d) del inciso anterior.

La sala de la Corte Suprema que conozca la reclamación conforme al inciso anterior, o la sala de la Corte de Apelaciones que conozca la apelación, tratándose del procedimiento establecido en los incisos primero y segundo, si lo estima conveniente o se le solicita con fundamento plausible, podrá ordenar traer los autos en relación para oír a los abogados de las partes, en cuyo caso la causa se agregará extraordinariamente a la tabla respectiva de la misma Sala. En estos casos, el Presidente del Tribunal dispondrá que la audiencia no sea pública.

En caso de acogerse la reclamación, la misma sentencia que ordene entregar los documentos o antecedentes fijará un plazo prudencial para ello. En la misma resolución, el tribunal podrá aplicar al jefe del servicio una multa de dos a diez unidades tributarias mensuales.

La no entrega oportuna de los documentos o antecedentes respectivos, en la forma que decreta el tribunal, será sancionada con la suspensión del jefe del servicio de su cargo, por

un lapso de cinco a quince días, y con multa de dos a diez unidades tributarias mensuales. Si el jefe del servicio persistiere en su actitud, se le aplicará el duplo de las sanciones indicadas.

El costo del material empleado para entregar la información será siempre de cargo del requirente, salvo las excepciones legales."

8. Intercálase, en el inciso primero del artículo 13, a continuación de la expresión "el respectivo estatuto", la frase "y con los que establece el Título III de esta ley", y agrégase, en el inciso segundo, después de "Administración del Estado", cambiando el punto aparte (.) por una coma (,) las palabras "previo concurso."
9. En el artículo 16, suprímese la frase "y de usar su autoridad o cargo en fines ajenos a sus funciones", así como la coma (,) que la precede.
10. Intercálase, en el inciso segundo del artículo 18, entre las expresiones "Fuerzas de Orden y Seguridad Pública" y "las Municipalidades", las palabras "los Gobiernos Regionales,".
11. Agrégase en el inciso primero del artículo 45, a continuación de la palabra "siguientes", la frase "y en el Título III de esta ley", sustituyendo el punto aparte (.) por un punto seguido (.)
12. Sustitúyese el inciso tercero del artículo 47, por el siguiente:

"Las promociones deberán efectuarse, según lo disponga el estatuto, por concurso, al que se aplicarán las reglas previstas en el artículo anterior, o por ascenso en el respectivo escalafón."
13. Reemplázase, en el artículo 52, la frase "En los sistemas legales de remuneraciones se procurará aplicar el" por la siguiente: "Los regímenes legales de remuneraciones podrán establecer sistemas o modalidades que estimulen el ejercicio de determinadas funciones por parte de los empleados o premien la idoneidad de su desempeño, sin perjuicio de la aplicación de las escalas generales de sueldos y del".
14. Sustitúyese, en el Título Final, la numeración "54" de su primer artículo, por el guarismo "71".

Artículo 2º. Agrégase el siguiente Título III, nuevo, a la Ley N° 18.575:

"TITULO III

DE LA PROBIIDAD ADMINISTRATIVA

Párrafo 1º

Reglas generales

Artículo 54.- Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

Artículo 55.- El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.

Párrafo 2º

De las inhabilidades e incompatibilidades administrativas

Artículo 56.- Sin perjuicio de las inhabilidades especiales que establezca la ley, no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado:

- a) Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Administración Pública. Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el organismo de la Administración a cuyo ingreso se postule.

- b) Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.
- c) Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

Artículo 57.- Para los efectos del artículo anterior, los postulantes a un cargo público deberán prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentran afectos a alguna de las causales de inhabilidad previstas en ese artículo.

Artículo 58.- Todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada. Asimismo, son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del artículo 56 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones.

Párrafo 3º

De la declaración de intereses

Artículo 59.- El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los Subsecretarios, los Intendentes y Gobernadores, los Secretarios Regionales Ministeriales, los Jefes Superiores de Servicio, los Embajadores, los Consejeros del Consejo de Defensa del Estado, el Contralor General de la República, los oficiales Generales y oficiales Superiores de las Fuerzas Armadas y niveles jerárquicos equivalentes de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Alcaldes, Concejales y Consejeros Regionales deberán presentar una declaración de intereses, dentro del plazo de treinta días contado desde la fecha de asunción del cargo.

Igual obligación recaerá sobre las demás autoridades y funcionarios directivos, profesionales, técnicos y fiscalizadores de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente.

La obligación de presentar declaración de intereses regirá independientemente de la declaración de patrimonio que leyes especiales impongan a esas autoridades y funcionarios.

Artículo 60.- La declaración de intereses deberá contener la individualización de las actividades profesionales y económicas en que participe la autoridad o el funcionario.

Artículo 61.- La declaración será pública y deberá actualizarse cada cuatro años, y cada vez que ocurra un hecho relevante que la modifique.

Se presentará en tres ejemplares, que serán autenticados al momento de su recepción por el ministro de fe del órgano u organismo a que pertenezca el declarante o, en su defecto, ante notario. Uno de ellos será remitido a la Contraloría General de la República o a la Contraloría Regional, según corresponda, para su custodia, archivo y consulta, otro se depositará en la oficina de personal del órgano u organismo que los reciba, y otro se devolverá al interesado.

Artículo 62.- Un reglamento establecerá los requisitos de las declaraciones de intereses y contendrá las demás normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este párrafo.

Párrafo 4º**De la responsabilidad
y de las sanciones**

Artículo 63.- Las reparticiones encargadas del control interno en los órganos u organismos de la Administración del Estado tendrán la obligación de velar por la observancia de las normas de este Título, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.

La infracción a las conductas exigibles prescritas en este Título hará incurrir en responsabilidad y traerá consigo las sanciones que determine la ley. La responsabilidad administrativa se hará efectiva con sujeción a las normas estatutarias que rijan al órgano u organismo en que se produjo la infracción.

Artículo 64.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

1. Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña;
2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero;
3. Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de la institución, en provecho propio o de terceros;
4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales;
5. Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza.

Exceptúanse de esta prohibición los donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

El millaje u otro beneficio similar que otorguen las líneas aéreas por vuelos nacionales o internacionales a los que viajen como autoridades o funcionarios, y que sean financiados con recursos públicos, no podrán ser utilizados en actividades o viajes particulares;

6. Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.

Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta;

7. Omitir o eludir la propuesta pública en los casos que la ley la disponga, y

8. Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la Administración.

Artículo 65.- La designación de una persona inhábil será nula. La invalidación no obligará a la restitución de las remuneraciones percibidas por el inhábil, siempre que la inadvertencia de la inhabilidad no le sea imputable.

La nulidad del nombramiento en ningún caso afectará la validez de los actos realizados entre su designación y la fecha en que quede firme la declaración de nulidad.

Incurrirá en responsabilidad administrativa todo funcionario que hubiere intervenido en la tramitación de un nombramiento irregular y que por negligencia inexcusable omitiere advertir el vicio que lo invalidaba.

Artículo 66.- Las inhabilidades sobrevinientes deberán ser declaradas por el funcionario afectado a su superior jerárquico dentro de los diez días siguientes a la configuración de alguna de las causales señaladas en el artículo 56. En el mismo acto deberá presentar la renuncia a su cargo o función, salvo que la inhabilidad derivare de la designación posterior de un directivo superior, caso en el cual el subalterno en funciones deberá ser destinado a una dependencia en que no exista entre ellos una relación jerárquica.

El incumplimiento de esta norma será sancionado con la medida disciplinaria de destitución del infractor.

Artículo 67.- La no presentación oportuna de la declaración de intereses será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales, aplicables a la autoridad o funcionario infractor. Transcurridos treinta días desde que la declaración fuere exigible, se presumirá incumplimiento del infractor y será aplicable lo dispuesto en los incisos siguientes.

La multa será impuesta administrativamente, por resolución del jefe superior del servicio o de quien haga sus veces. Si el infractor fuere el jefe del servicio, la impondrá el superior jerárquico que corresponda, o en su defecto, el ministro a cargo de la Secretaría de Estado mediante el cual el servicio se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República. La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo y será impugnable en la forma y plazo prescritos por el artículo 70.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución de multa, para presentar la declaración omitida. Si así lo hiciere, la multa se rebajará a la mitad. Si fuere contumaz en la omisión, procederá la medida disciplinaria de destitución, que será aplicada por la autoridad llamada a extender el nombramiento del funcionario.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de intereses se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales y, en lo demás, se regirá por lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo.

El jefe de personal o quien, en razón de sus funciones, debió haber advertido oportunamente la omisión de una declaración o de su renovación y no lo hizo, incurrirá en responsabilidad administrativa.

Artículo 68.- La inclusión de datos relevantes inexactos y la omisión inexcusable de la información relevante requerida por la ley en la declaración de intereses se sancionarán administrativamente con la medida disciplinaria de destitución.

Artículo 69.- Las declaraciones de inhabilidad y de intereses se considerarán documentos públicos o auténticos.

Artículo 70.- Las resoluciones que impongan las multas contempladas en el artículo 67, serán reclamables ante la Corte de Apelaciones con jurisdicción en el lugar en que debió presentarse la declaración. La reclamación deberá ser fundada, estar acompañada de los documentos probatorios en que se base y ser presentada dentro de quinto día de notificada la resolución. La reclamación será interpuesta ante la autoridad que dictó la resolución, la que dentro de los dos días hábiles siguientes deberá enviar a la Corte de Apelaciones todos los antecedentes del caso. La Corte de Apelaciones resolverá en cuenta, sin esperar la comparecencia del reclamante, dentro de los seis días hábiles siguientes de recibidos por la secretaría del tribunal los antecedentes o aquellos otros que mande agregar de oficio. La resolución de la Corte de Apelaciones no será susceptible de recurso alguno."

Artículo 3º. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional de Gobierno y Administración Regional, cuyo texto refundido se fijó por Decreto N° 291, de 1993, del Ministerio del Interior:

1. Agrégase al inciso segundo del artículo 14, reemplazando el punto aparte (.) por una coma (,), la siguiente oración: "así como en los principios establecidos por el artículo 3º de la Ley N° 18.575."
2. Intercálase la siguiente letra j), nueva, al artículo 24, pasando las actuales letras j) a q) a ser letras k) a r), respectivamente:

"j) Velar por el cumplimiento de las normas sobre probidad administrativa contenidas en la Ley N° 18.575, en lo que corresponda;"
3. Sustitúyese la letra e) del artículo 32, por la siguiente:

"e) Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo Gobierno Regional. Tampoco podrán serlo quienes tengan litigios pendientes con el Gobierno Regional, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el Gobierno Regional.

Tampoco podrán ser consejeros regionales las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito."
4. Reemplázase la letra a) del artículo 34, por la siguiente:

"a) Los consejeros respecto de los cuales se configure una de las situaciones descritas en la letra e) del artículo 32."

5. Intercálase, en el inciso primero del artículo 35, antes de la palabra "responsabilidad", la siguiente expresión: "probidad administrativa y".
6. Agrégase, a la letra e) del artículo 40, suprimiendo el punto final (.), la frase: "o en una contravención grave al principio de la probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575."
7. Agrégase a la primera parte del inciso segundo del artículo 43, reemplazando el punto seguido (.) por una coma (,), la siguiente oración: "sin perjuicio de aplicársele las disposiciones sobre probidad administrativa contenidas en la Ley N° 18.575."

Artículo 4º. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido se fijó por Decreto N° 662, de 1992, del Ministerio del Interior:

1. Modifícase el artículo 17 en el siguiente sentido:
 - a) Reemplázase en la letra a), la expresión ", y", por un punto y coma (;).
 - b) Sustitúyese en la letra b), el punto aparte (.), por la expresión ", y".
 - c) Agrégase la siguiente letra c), nueva:
 - "c) Recibir, mantener y tramitar, cuando corresponda, la declaración de intereses establecida por la Ley N° 18.575."
2. Agrégase, en el inciso tercero del artículo 34, a continuación del punto (.) la siguiente oración: "Asimismo, al alcalde y a los concejales les serán aplicables las normas sobre probidad administrativa establecidas en la Ley N° 18.575."
3. Agrégase como segunda parte del inciso primero del artículo 36, la siguiente oración: "Le serán aplicables las normas sobre probidad administrativa establecidas por el Título III de la Ley N° 18.575, para el personal de la Administración Pública."
4. Intercálase en la letra c) del artículo 53, a continuación de la expresión "impedimento grave", entre comas (,), la siguiente frase: "por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa".
5. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 56:
 - a) Sustitúyese en la letra d), el vocablo "Aplicar", por la siguiente oración: "Velar por la observancia del principio de la probidad administrativa dentro del municipio y aplicar".
 - b) Agrégase la siguiente letra o), nueva:
 - "o) Remitir oportunamente a la Contraloría General de la República un ejemplar de la declaración de intereses, exigida por el artículo 61 de la Ley N°18.575."
6. Reemplázase la letra c) del artículo 64, por la siguiente:
 - "c) Las personas que a la fecha de inscripción de sus candidaturas tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unida-

des tributarias mensuales o más, con la respectiva Municipalidad. Tampoco podrán serlo quienes tengan litigios pendientes con la Municipalidad, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con la Municipalidad.

Tampoco podrán ser candidatos a concejales las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito."

7. Intercálase en la letra f) del artículo 66, después del verbo "Incurrir", la siguiente oración: "en una contravención grave al principio de la probidad administrativa o".

Artículo 5º. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

1. Reemplázase la letra f) del artículo 11 por el siguiente:
"f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito."
2. Sustitúyese la letra g) del artículo 55, por la siguiente:
"g) Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la Ley Nº 18.575 y demás disposiciones especiales;"
3. Reemplázase la primera parte de la letra c) del artículo 78, hasta la coma (,) que precede a la palabra "salvo", por la siguiente oración:
"c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte".
4. Suprímese en los incisos primero y segundo del artículo 79, la palabra "directa" que sucede a la expresión "relación jerárquica".
5. Derógase el artículo 87.
6. Intercálase en el inciso primero del artículo 116, la siguiente letra c), nueva, pasando la actual letra c) a ser d), reemplazando en su letra b) la coma (,) que sigue a la palabra "multa" por un punto y coma (;), y eliminando la conjunción "y":
"c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y".
7. Intercálase, a continuación del artículo 118, el siguiente artículo 118 A, nuevo:
"Artículo 118 A.- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente."

8. Reemplázase el encabezamiento del inciso segundo del artículo 119 por el siguiente:

"La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:"

9. Modifícase el artículo 130 en el siguiente sentido:

a) Suprímese, en el inciso primero, la oración ubicada después del punto seguido (.).

- b) Reemplázase el inciso segundo por los siguientes:

"La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 135, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución."

10. Sustitúyese en el artículo 152, la expresión "dos" por "cuatro".

Artículo 6º. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales:

1. Reemplázase la letra f) del artículo 10 por la siguiente:

"f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito."

2. Sustitúyese la letra g) del artículo 58, por la siguiente:

"g) Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la Ley Nº 18.575 y demás disposiciones especiales;"

3. Reemplázase la primera parte de la letra c) del artículo 82, hasta la coma que precede a la palabra "salvo", por la siguiente oración:

"c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte".

4. Suprímese en los incisos primero y segundo del artículo 83, la palabra "directa" que sucede a la expresión "relación jerárquica".

5. Derógase el artículo 91.

6. Intercálase en el inciso primero del artículo 120, la siguiente letra c), nueva, pasando la actual letra c) a ser d), reemplazando en su letra b) la coma (,) que sigue a la palabra "multa" por un punto y coma (;), y eliminando la conjunción "y":

"c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y".

7. Intercálase, a continuación del artículo 122, el siguiente artículo 122 A, nuevo:

"Artículo 122 A.- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente."

8. Reemplázase el encabezamiento del inciso segundo del artículo 123 por el siguiente:

"La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:"

9. En el artículo 134, reemplázanse las oraciones ubicadas después del primer punto seguido (.), que pasa a ser punto aparte, por los siguientes incisos:

"La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en el recurso de reposición que se interponga conforme al artículo 139, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución."

10. Sustitúyese en el artículo 154, la expresión "dos" por "cuatro".

Artículo 7º. Agréganse, a continuación del artículo 5º de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, los siguientes artículos:

"Artículo 5º A. Los diputados y senadores ejercerán sus funciones con pleno respeto de los principios de probidad y transparencia, en los términos que señalen la Constitución Política, esta ley orgánica constitucional y los reglamentos de ambas Cámaras.

El principio de probidad consiste en observar una conducta parlamentaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función, con preeminencia del interés general sobre el particular.

El principio de transparencia consiste en permitir y promover el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten.

Artículo 5º B. Los miembros de cada una de las Cámaras no podrán promover ni votar ningún asunto que interese directa o personalmente a ellos o a sus cónyuges, ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado de consanguinidad y el segundo de afinidad, inclusive, o a las personas ligadas a ellos por adopción. Con todo, podrán participar en el debate advirtiendo previamente el interés que ellas, o las personas mencionadas, tengan en el asunto.

No regirá este impedimento en asuntos de índole general que interesen al gremio, profesión, industria o comercio a que pertenezcan, en elecciones o en aquellas materias que importen el ejercicio de alguna de las atribuciones exclusivas de la respectiva Cámara.

Artículo 5º C. Los diputados y senadores deberán efectuar, dentro del plazo de treinta días desde que hubieren asumido el cargo, una declaración jurada de intereses ante un notario de su domicilio o de la ciudad donde celebre sus sesiones el Congreso Nacional.

Se entiende por intereses los que sean exigibles para la declaración a que se refiere el artículo 60 de la Ley Nº 18.575.

El original de la declaración será protocolizado en la misma notaría donde fue prestada y, en su caso, en otra correspondiente al domicilio del declarante. Además, dentro de quinto día, se remitirá copia de la protocolización a la secretaría de la respectiva Cámara, donde se mantendrá para su consulta pública. Cualquier persona podrá obtener copia del instrumento protocolizado, a su costa.

Los senadores deberán actualizar la declaración dentro de los treinta días siguientes al inicio de un período legislativo.

Cumplidos los plazos a que se refiere este artículo, el secretario de cada Cámara dará a la publicidad la individualización de los parlamentarios que no hubieren efectuado su declaración."

Artículo 8º. Introdúcese en el Código Orgánico de Tribunales, a continuación del artículo 323, el siguiente artículo 323 bis:

"Artículo 323 bis.- Los miembros del escalafón primario y los de la segunda serie del escalafón secundario del Poder Judicial, a que se refieren los artículos 267 y 269, respectivamente deberán, dentro del plazo de treinta días desde que hubieren asumido el cargo, efectuar una declaración jurada de intereses ante un notario de la ciudad donde ejerzan su ministerio, o ante el oficial del Registro Civil en aquellas comunas en que no hubiere notario.

Se entiende por intereses los que sean exigibles para la declaración a que se refiere el artículo 60 de la Ley Nº18.575.

El original de la declaración será protocolizado en la misma notaría donde fue prestada o en una notaría con jurisdicción en el territorio del tribunal a que pertenezca el declarante, y se remitirá copia de la protocolización a la secretaría de la Corte Suprema y de la respectiva Corte de Apelaciones, donde se mantendrá para su consulta pública. Cualquier persona podrá obtener copia del instrumento protocolizado.

La declaración deberá ser actualizada cuando el funcionario fuere nombrado en un nuevo cargo o dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento del próximo cuatrienio, si no se hubiere efectuado un nuevo nombramiento.

La omisión de la declaración será sancionada por el superior jerárquico que corresponda, en la forma y con las sanciones que establece el Título XVI."

Artículo 9º. Sustitúyese el artículo 7º de la Ley Nº 15.231 por el siguiente:

"Artículo 7º.- Los jueces de policía local prestarán ante el alcalde el juramento prevenido por el artículo 304 del Código Orgánico de Tribunales y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 323 bis del mismo Código. Una copia de la declaración a que se refiere este último artículo será enviada también al secretario municipal respectivo para su custodia, archivo y consulta."

Artículo 10. Agréganse al artículo 37 de la Ley Nº 18.046, los siguientes incisos:

"Cuando el Estado o sus organismos fueren titulares de acciones en una sociedad anónima, en un porcentaje tal que les permita nombrar uno o más directores, les será aplicable a éstos lo dispuesto en el Párrafo 3º del Título III de la Ley Nº 18.575.

Igual norma se aplicará a los gerentes de sociedades anónimas cuando su nombramiento se hubiere efectuado por un directorio integrado mayoritariamente por directores que representen al Estado o sus organismos.

Asimismo, quedarán sujetos a tales disposiciones los directores y los gerentes de las empresas del Estado que en virtud de leyes especiales se encuentren sometidas a la legislación aplicable a las sociedades anónimas.

Lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto se aplicará aun cuando de acuerdo a la ley fuese necesario mencionar expresamente a la empresa para que se le apliquen las reglas de las empresas del Estado o las del sector público, como en el caso de Televisión Nacional de Chile, la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, la Empresa Nacional de Minería, la Corporación Nacional del Cobre de Chile y el Banco del Estado de Chile.

La omisión de la declaración a que se refieren los incisos anteriores será sancionada por la Superintendencia de Valores y Seguros en conformidad al Título III del Decreto Ley Nº 3.538, de 1980."

Artículo 11. Modifícase la Ley Nº 18.840, Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile en la siguiente forma:

a. Sustitúyese el inciso final del artículo 14, por el siguiente:

"Los miembros del Consejo, antes de asumir sus cargos, deberán declarar, bajo juramento y mediante instrumento protocolizado en una notaría del domicilio del Banco, su estado de situación patrimonial; las actividades profesionales y económicas en que participen, y la circunstancia de no afectarles las incompatibilidades señaladas precedentemente. La declaración jurada deberá efectuarse en los términos antedichos, con las mismas formalidades, al momento de dejar el cargo. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 90, será aplicable, en este caso, el inciso segundo del artículo 61 de la Ley Nº 18.575, sirviendo como ministro de fe y depositario el vicepresidente del Banco."

b. Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 15:

"Igual acusación podrá ser deducida contra los miembros del Consejo que incluyan datos inexactos u omitan inexcusablemente información relevante en la declaración requerida por el inciso final del artículo 14."

- c. Suprímese la conjunción "y" ubicada al final de la a) y agrégase la siguiente letra b) al artículo 23:
- "b) Servir de ministro de fe y depositario de las declaraciones a las que se refiere el inciso final del artículo 14, y".
- d. Agrégase al inciso final del artículo 24 la frase "y obligaciones" entre los vocablos "incompatibilidades" y "previstas".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El Presidente de la República dictará los reglamentos a que se refiere esta ley en el plazo de ciento ochenta días contados desde la publicación de la misma en el Diario Oficial.

Segunda. Las autoridades y funcionarios en actual servicio deberán presentar las declaraciones juradas de intereses reguladas en esta ley, en el plazo de sesenta días contados desde la entrada en vigencia del reglamento previsto en el párrafo 3º del Título III de la Ley N° 18.575.

Tercera. Los funcionarios en actual servicio a quienes afecte la inhabilidad establecida en el artículo 56, letra b), de la Ley N° 18.575, deberán dejar constancia de este hecho en su declaración de intereses. Si no estuvieren obligados a presentarla, deberán efectuar una declaración simple, suscrita con ese preciso fin, la que deberán entregar al jefe de personal del servicio, o quien haga sus veces, en el plazo de sesenta días contados desde la vigencia de esta ley.

Estos funcionarios no podrán desempeñarse en la unidad de trabajo en que ejerce su cargo el directivo con el cual están relacionados. La autoridad máxima del organismo en que se verifique esta situación deberá destinar al empleado subalterno a una oficina de distinta dependencia, en el mismo plazo fijado en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República elaborará una nómina de los funcionarios a que se refiere esta disposición, de la cual remitirá copia al Presidente de la República y a la Cámara de Diputados.

Cuarta. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año a contar de la fecha de publicación de esta ley, y mediante uno o más decretos, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado de las Leyes N°s. 18.575, 18.695, 18.834, 18.883 y 19.175. Sólo podrá introducirles cambios formales de redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización de los textos refundidos.

En el ejercicio de estas facultades, el Presidente de la República contará con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Quinta. El inciso segundo del nuevo artículo 4º de la Ley N° 18.575, contenido en el artículo 1º, N° 3 de esta ley, se aplicará exclusivamente a los hechos acaecidos con posterioridad a la publicación de este cuerpo legal.

Sexta. Los miembros del Consejo y el Gerente General del Banco Central de Chile en actual ejercicio de sus cargos, deberán complementar o efectuar sus declaraciones juradas, según

corresponda, con una relación de las actividades profesionales y económicas en que tengan interés, dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación de esta ley."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto el H. Congreso Nacional ha aprobado las observaciones formuladas por el Ejecutivo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 3 de diciembre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente la República.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Carlos Carmona Santander, Subsecretario General de la Presidencia de la República.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PROYECTO DE LEY SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los siguientes artículos del proyecto: 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9° y 11 permanentes y disposición sexta transitoria y que por sentencia de 22 de noviembre de 1999, declaró:

1. Que los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9° y 11 permanentes y disposición sexta transitoria del proyecto remitido, son constitucionales, sin perjuicio de lo que se indica en los números 2 y 3 siguientes.
2. Que el artículo 62, del nuevo Título III de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, agregado por el artículo 2°, del proyecto de ley en estudio, es constitucional en el entendido de lo señalado en el considerando 9°, de esta sentencia.
3. Que el numeral 8 del artículo 64, del nuevo Título III de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, agregado por el artículo 2°, del proyecto de ley en estudio, es constitucional en el entendido de lo señalado en el considerando 11°, de esta sentencia.
4. Que el artículo 10 y las disposiciones segunda y tercera transitorias, del proyecto remitido, son constitucionales.

Que, este Tribunal considera necesario hacer presente que la quinta disposición transitoria regula la aplicación del "inciso segundo del nuevo artículo 4° de la Ley N° 18.575, contenido en el artículo 1°, N° 3 de esta ley", precepto que, según se desprende del examen de los antecedentes, fue eliminado del proyecto al aprobarse las observaciones formuladas por el Presidente de la República en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 70, inciso primero, de la Constitución Política.

Santiago, noviembre 23 de 1999.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

Ministerio de Justicia

MODIFICA DISPOSICIONES DEL CODIGO PENAL QUE SANCIONAN DELITOS DE CORRUPCION

Ley N° 19.645 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código Penal:

- 1) Modifícase el artículo 157 en la forma que se indica:
 - a) En el inciso primero, reemplázase la frase "inhabilitación especial temporal para el empleo" por "inhabilitación absoluta temporal para cargos y oficios públicos".
 - b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Si la exacción de la contribución o servicio personal se hiciere con ánimo de lucro, el empleado culpable será sancionado conforme a lo dispuesto en los párrafos 2 u 8 del Título IX, según corresponda."
- 2) Suprímense los artículos 216, 217, 218 y 219.
- 3) Sustitúyese el artículo 220 por el siguiente:

"Artículo 220. El empleado público que a sabiendas designare en un cargo público a persona que se encuentre afecta a inhabilitación legal que le impida ejercerlo, será sancionado con la pena de inhabilitación especial temporal en cualquiera de sus grados y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales."
- 4) Modifícase el artículo 240 de la siguiente forma:
 - a) Agrégase en el inciso tercero, después del punto (.), que se sustituye por una coma (,), la siguiente expresión: "o a personas ligadas a él por adopción."
 - b) Incorpórase el siguiente inciso cuarto:

"Asimismo, se sancionará con iguales penas al empleado público que en el negocio u operación en que deba intervenir por razón de su cargo diere interés a terceros asociados con él o con las personas indicadas en el inciso precedente, o a sociedades, asociaciones o empresas en las que dichos terceros o esas personas tengan interés social, superior al diez por ciento si la sociedad es anónima, o ejerzan su administración en cualquiera forma."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 11.12.99.

- 5) Introdúcese, a continuación del artículo 240, el siguiente artículo 240 bis:

"Artículo 240 bis. Las penas establecidas en el artículo precedente serán también aplicadas al empleado público que, interesándose directa o indirectamente en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir otro empleado público, ejerciere influencia en éste para obtener una decisión favorable a sus intereses.

Las mismas penas se impondrán al empleado público que, para dar interés a cualquiera de las personas expresadas en los incisos tercero y final del artículo precedente en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir otro empleado público, ejerciere influencia en él para obtener una decisión favorable a esos intereses.

En los casos a que se refiere este artículo el juez podrá imponer la pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos u oficios públicos."

- 6) Sustitúyese el artículo 241, por el siguiente:

"Artículo 241. El empleado público que directa o indirectamente exigiere mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico para sí o un tercero para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, será sancionado con inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en cualquiera de sus grados y multa del duplo al cuádruplo de los derechos o del beneficio obtenido."

- 7) Agrégase al artículo 246 el siguiente inciso tercero:

"Las penas señaladas en los incisos anteriores se aplicarán, según corresponda, al empleado público que indebidamente anticipare en cualquier forma el conocimiento de documentos, actos o papeles que tenga a su cargo y que deban ser publicados."

- 8) Agrégase en el párrafo 8 del Título V del Libro II, a continuación del artículo 247, el siguiente artículo 247 bis:

"Artículo 247 bis. El empleado público que, haciendo uso de un secreto o información concreta reservada, de que tenga conocimiento en razón de su cargo, obtuviere un beneficio económico para sí o para un tercero, será castigado con la pena privativa de libertad del artículo anterior y multa del tanto al triplo del beneficio obtenido."

- 9) Sustitúyense los artículos 248, 249, 250 y 251, contenidos en el párrafo 9 del Título V del Libro II, por los siguientes:

"Artículo 248. El empleado público que solicitare o aceptare recibir mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico para sí o un tercero para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, será sancionado con suspensión en cualquiera de sus grados y multa de la mitad al tanto de los derechos o del beneficio solicitados o aceptados.

Artículo 248 bis. El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico para sí o un tercero para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su

cargo, será sancionado con la pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio, y además, con la pena de inhabilitación especial o absoluta para cargos u oficios públicos temporales en cualquiera de sus grados y multa del tanto al duplo del provecho solicitado o aceptado.

Si la infracción al deber del cargo consistiere en ejercer influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesado, se impondrá la pena de inhabilitación especial o absoluta para cargo u oficio público perpetuas, además de las penas de reclusión y multa establecidas en el inciso precedente.

Artículo 249. El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico para sí o para un tercero para cometer alguno de los crímenes o simples delitos expresados en este Título, o en el párrafo 4 del Título III, será sancionado con la pena de inhabilitación especial perpetua e inhabilitación absoluta temporal, o bien con inhabilitación absoluta perpetua para cargos u oficios públicos, y multa del tanto al triplo del provecho solicitado o aceptado.

Lo establecido en el inciso anterior se entiende sin perjuicio de la pena aplicable al delito cometido por el empleado público. Si aquella pena resultare inferior a la señalada para el sobornante en el inciso segundo del artículo siguiente, se aplicará al empleado la pena establecida en esta última disposición.

Artículo 250. El que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas, será castigado con las mismas penas de multa e inhabilitación establecidas en dichas disposiciones.

Tratándose del beneficio consentido u ofrecido en relación con las acciones u omisiones señaladas en el artículo 248 bis, el sobornante será sancionado, además, con la pena de reclusión menor en su grado medio.

Tratándose del beneficio consentido u ofrecido en relación con los crímenes o simples delitos señalados en el artículo 249, el sobornante será considerado inductor de acuerdo al artículo 15 N° 2.

Artículo 250 bis. En los casos en que el delito previsto en el artículo anterior tuviere por objeto la realización u omisión de una actuación de las señaladas en los artículos 248 ó 248 bis que mediare en causa criminal a favor del procesado, y fuere cometido por su cónyuge, por alguno de sus ascendientes o descendientes consanguíneos o afines, por un colateral consanguíneo o afín hasta el segundo grado inclusive, o por persona ligada a él por adopción, sólo se impondrá al responsable la multa que corresponda conforme las disposiciones antes mencionadas.

Artículo 251. Los bienes recibidos por el empleado público caerán siempre en comiso.

En el caso del artículo 249 y del artículo 250, inciso segundo, para la aplicación de las penas de suspensión o inhabilitación que correspondieren en calidad de accesorias a penas privativas de libertad se estará a las siguientes reglas:

- 1º Si las penas accesorias fueren más graves que las establecidas en el artículo 249, serán impuestas las primeras, en su grado máximo, y
- 2º Si las penas establecidas en el artículo 249 fueren más graves que las penas accesorias, serán impuestas aquéllas en toda la extensión que no sea inferior al grado máximo de las accesorias."

Artículo 2º.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley N° 707, de 1982, del Ministerio de Justicia:

"Con todo, en las causas criminales seguidas contra empleados públicos, procesados por delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones, el juez podrá ordenar la exhibición del movimiento completo de su cuenta corriente y de los respectivos saldos."."

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

Santiago, 2 de diciembre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., José Antonio Gómez Urrutia, Subsecretario de Justicia.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo
**APRUEBA CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO
PARA LA ASIGNACION DE BECAS PARA
ESTUDIOS EN INSTITUCIONES DE
EDUCACION SUPERIOR PARA
FUNCIONARIOS PUBLICOS**

Decreto N° 84 (*)

Núm. 84.- Santiago, 20 de agosto de 1999.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 19.618 de 4 de agosto de 1999; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República; el acuerdo suscrito entre el Gobierno y la ANEF de 5.10.97, y Resolución N° 520 de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que el artículo 6° de la Ley N° 19.618 contempla la creación de un fondo de becas concursable para el equivalente de 400 funcionarios que favorecerá a los de planta y contrata para financiar estudios de pre-grado en carreras pertinentes para la modernización de los servicios públicos en Instituciones de Educación Superior estatales o reconocidas por el Estado, que gocen de plena autonomía.
2. Que dicho fondo se financiará con los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos, y que durante el presente año, el mayor gasto que implique esta iniciativa se financiará mediante transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida del Tesoro Público del Presupuesto de la Nación correspondiente a este año.
3. Que se hace necesario reglamentar los criterios y procedimiento para la asignación de las referidas becas.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento que establece los criterios y procedimiento para la asignación de becas para estudios en instituciones de educación superior para funcionarios públicos:

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°: Las normas del presente reglamento regularán el procedimiento para la asignación de las becas para funcionarios públicos de planta y a contrata de los Servicios pertenecientes a la Administración Central del Estado, beneficiarios de la Asignación de Modernización de la

(*) Publicado en el Diario Oficial de 5.01.2000.

Ley 19.553, que inicien o cursen estudios de pre-grado en alguna Institución de Educación Superior Estatal o reconocida por el Estado que goce de plena autonomía en carreras pertinentes para el proceso de modernización de los Servicios y las cuales serán un instrumento de apoyo a la profesionalización del Sector Público.

Para efectos de este reglamento deberá entenderse por "beca" los beneficios que se especifican en el artículo 5º y por "becario" al funcionario público que ha sido beneficiado con una beca. Mientras no se encuentre totalmente tramitada la resolución que concede el beneficio, se denominará postulante.

Artículo 2º: El "Programa de Becas" se implementará a través de la creación de un fondo concursable para un total de 400 funcionarios con el objeto de financiar estudios de pre-grado en Instituciones de Educación Superior Estatal o reconocidas por el Estado que gocen de plena autonomía en carreras regulares conducentes a título profesional o técnico de nivel superior y pertinentes para la modernización de los servicios públicos.

Artículo 3º: Corresponderá al Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, la elaboración de un listado que dé cuenta de la pertinencia e incidencia de las diferentes carreras en el proceso modernizador de los Servicios de la Administración del Estado.

Artículo 4º: El beneficio se concederá a partir de la fecha en que el funcionario adquiera la calidad de becario, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en este reglamento.

Artículo 5º: Las becas financiarán total o parcialmente el valor de la matrícula y/o el arancel de la carrera hasta un monto anual no superior al valor vigente de las becas Presidente de la República para estudios universitarios. Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por arancel de la carrera, el valor anual de la carrera de que se trata, cobrado por la Institución de Educación Superior donde estudie el becario, cualquiera sea la denominación que en ella se le dé.

Artículo 6º: Las becas serán anuales o semestrales dependiendo del sistema vigente para la carrera elegida por el becario, y se renovarán previa evaluación de los logros académicos.

Se entenderá por aprobado un período académico, cuando el funcionario haya obtenido como promedio de lo cursado en el respectivo período un 75% de logro académico (créditos y notas).

Artículo 7º: Las becas se otorgarán por un período total no superior a la duración establecida curricularmente por la propia Institución de Educación Superior para la carrera respectiva. Respecto de los trámites de titulación, éstos sólo se financiarán cuando el becario los realice en el período inmediatamente posterior al egreso.

Los eventuales beneficios derivados de los títulos obtenidos por los becarios se regirán por las reglas generales aplicables al sector público, en especial en lo relativo a remuneraciones y asignaciones.

Estas becas serán compatibles con la percepción de crédito universitario, siempre que el total de recursos obtenidos por el beneficiario por estos conceptos no exceda el 100% del valor de arancel respectivo.

Sin embargo, no serán compatibles con cualquier otro beneficio pecuniario obtenido a causa o con ocasión de estudios en Instituciones de Educación Superior.

TITULO II

De los requisitos y proceso de postulacion

Artículo 8º: Serán requisitos de postulación los siguientes:

1. Tener la calidad de funcionario público y un mínimo de 4 años en la Administración Pública, en tal calidad. Asimismo, no estar sometido a sumario administrativo o investigación sumaria o haber sido sancionado con medida disciplinaria, a la fecha de postulación.
2. Ser seleccionable de conformidad con los criterios que se establecen en este reglamento.
3. No ser beneficiario o haber sido beneficiario de alguna beca de estudios otorgada por el Estado, en los 4 años anteriores a la fecha de postulación.
4. Encontrarse dentro del treinta y tres por ciento mejor calificado, de conformidad al artículo 7º de la Ley Nº 19.553 y su reglamento. Para tales efectos, se considerará la calificación vigente a la época de presentación de la solicitud de postulación.
5. Tener un rendimiento académico satisfactorio, entendiéndose por tal:
 - a) Que el funcionario haya obtenido un promedio en la P.A.A. superior a 550 puntos o,
 - b) Haber obtenido un promedio de notas igual o superior a 5.0 en la Enseñanza Media o,
 - c) Si se encuentra cursando estudios superiores haber obtenido como promedio de lo cursado un 75% de logro académico (créditos y notas).

Artículo 9º: Para renovar la beca a que se refiere este reglamento los becarios deberán:

- a) Mantener la condición de alumno regular de la carrera e institución de Educación Superior respectiva.
- b) Mantener la calidad de funcionario público y encontrarse dentro del 33% mejor calificado de conformidad al artículo 8º N° 4 del reglamento.
- c) Presentar un rendimiento académico satisfactorio y haber aprobado, a lo menos, el 75% de los ramos o créditos inscritos durante el año respectivo.

La solicitud de renovación deberá presentarse a inicio de cada año lectivo o semestre académico, ante el Jefe de Recursos Humanos o de Personal de cada Servicio, quien la remitirá a la Subsecretaría del Trabajo acompañando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos precedentes. La solicitud de renovación será conocida por el Comité de Adjudicación.

Artículo 10: Los funcionarios interesados en el concurso, deberán presentar por escrito su solicitud de postulación ante el Jefe del Departamento de Personal o de Recursos Humanos de cada Servicio.

Artículo 11: La solicitud de postulación deberá contener los antecedentes y adjuntar la documentación que a continuación se indica:

- a) Nombre completo y cédula de identidad.

- b) Certificado que acredite los requisitos establecidos en el artículo 8º N° 1 del reglamento, con indicación precisa del cargo que ocupa en la entidad; grado o nivel de remuneraciones y planta a la que pertenece; antigüedad del funcionario en la administración pública, en el Servicio y en el cargo que se desempeña.
- c) Encuesta socioeconómica aplicada por el Servicio de Bienestar de la entidad a la que pertenece, el que será además suscrito por el jefe del Departamento de Personal o Recursos Humanos.
- d) Certificado que acredite las calificaciones del postulante, según lo dispuesto en el artículo 8º N° 4 del reglamento.
- e) Certificado de concentración de notas de la enseñanza media, o tratándose de funcionarios que se encuentran cursando estudios superiores el promedio de notas y créditos de los ramos cursados y aprobados. Las notas deben corresponder a la escala tradicional de 1 a 7; si ello no ocurriere, debe hacerse la conversión correspondiente.
- f) Certificado del puntaje obtenido en la prueba de aptitud académica, en su caso.
- g) Carta de aceptación en la carrera respectiva, de la Institución de Educación Superior donde el postulante fuere a cursar sus estudios, o certificado de alumno regular para aquellos que ya cursen la carrera, acompañando documentación que indique la duración de ésta, así como los costos de matrícula y arancel.

En caso que la aceptación aún no se haya comunicado, deberán acompañarse documentos que demuestren la presentación de postulaciones serias y formales a los estudios para los cuales se solicita la beca.

Artículo 12: El Jefe del Departamento de Personal o de Recursos Humanos remitirá a la Subsecretaría del Trabajo las solicitudes de postulación, en los plazos que ésta fije para la o las convocatorias.

Artículo 13: La Subsecretaría del Trabajo se encargará de todos los trámites relacionados con la postulación, concesión, prórroga, suspensión y término de las becas, y en general, de la administración y control de los beneficios, correspondiéndole en particular:

1. Fijar mediante resolución las fechas, los procedimientos y antecedentes para la postulación al Programa de Becas.
2. Solicitar a los Jefes Superiores de los Servicios, que formulen su opinión respecto de las carreras pertinentes para el proceso de modernización del servicio que dirige, previa consulta a los funcionarios de la Institución. Lo anterior, es sin perjuicio de lo establecido, en el artículo 3º del reglamento.
3. Recepcionar los antecedentes y convocar a un Comité de Adjudicación compuesto por el Subsecretario del Trabajo, el Subdirector de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuesto, el Secretario Ejecutivo del Comité de Modernización de la Gestión Pública, el Jefe de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, el que contará con el apoyo de dos expertos en recursos humanos que determine la Subsecretaría del Trabajo.

El Comité de Adjudicación tendrá a su cargo la selección de los becarios y la resolución de todos los asuntos propios del discernimiento de las becas.

4. Dictar la resolución mediante la cual se asignan las becas, y comunicar a los postulantes que resulten seleccionados como beneficiarios, a más tardar 90 días después de la fecha de selección como asimismo a los Servicios a los cuales éstos pertenezcan.
5. Mantener un registro actualizado con la información sobre el número de funcionarios que hayan sido objeto del beneficio hasta completar el total de los 400 beneficiarios.
6. Solicitar a los Departamentos de Recursos Humanos o de Personal de los respectivos Servicios y a las Instituciones de Educación Superior información periódica de las condiciones de alumno regular de un determinado plantel y del rendimiento académico del becario.

TITULO III

De la selección de los becarios

Artículo 14: El Programa de Becas considerará como factores a evaluar para el otorgamiento del beneficio, el desempeño funcionario, el rendimiento académico, la situación socioeconómica y la pertinencia de la carrera en el proceso de modernización del Estado entre otros.

Artículo 15: El proceso de postulación a las becas, será conocido por el Comité de adjudicación, quien seleccionará a los postulantes que, además de cumplir los requisitos de postulación, obtengan las mayores sumas de puntos en el concurso de antecedentes, con un puntaje mínimo exigido de 75 puntos de acuerdo con los factores de selección que se indican a continuación, según la siguiente tabla de puntaje máximo por factor:

1. Pertinencia de la carrera en el proceso de modernización del Servicio: Máximo 30 puntos.
2. Requisitos personales: encuesta socioeconómica: Máximo 30 puntos.
3. Calificaciones y desempeño funcionario: Máximo 25 puntos.
4. Rendimiento y estudios previos: Máximo 15 puntos.

TITULO IV

De las obligaciones de los becarios

Artículo 16: Serán obligaciones de los becarios las siguientes:

- a) Mantener un rendimiento académico satisfactorio y haber aprobado, a lo menos, el 75% de los ramos o créditos inscritos durante el año respectivo;
- b) Cumplir con todas las exigencias académicas que la carrera demande, conforme a la reglamentación académica de la Institución de Educación Superior respectiva;
- c) Comprometerse por escrito ante notario a trabajar en la administración del Estado, por un plazo no inferior al número de años que hizo uso del beneficio;

- d) Proporcionar oportunamente la información relativa a su calidad de alumno regular de un determinado plantel, y
- e) Comunicar cualquier variación o circunstancia relacionada con sus estudios.

Artículo 17: Los funcionarios perderán el derecho a la beca por las siguientes causales:

1. Cuando hubieren omitido antecedentes o hubieren faltado a la verdad en las informaciones dadas para la acreditación de los antecedentes de postulación o renovación de la beca.
2. Por causa de su retiro temporal como estudiante o abandono de la carrera sin causa justificada.
3. Cuando incurrieren en causal de eliminación prevista en la reglamentación académica de la Institución de Educación Superior respectiva.
4. Cuando deje de tener la calidad de funcionario público, o deje de pertenecer al 33% mejor calificado de conformidad al artículo 7º de la Ley Nº 19.553.

Artículo 18: Los becarios deberán firmar un documento notarial por el cual se comprometen a cumplir todas las obligaciones contenidas en el presente reglamento, bajo sanción de tener que restituir todas las sumas gastadas en su beneficio, a lo cual se agregará un interés corriente, en caso de incumplimiento de las obligaciones que le impone la beca.

TITULO V

Del pago del beneficio

Artículo 19: La beca se concederá por resolución de la Subsecretaría del Trabajo, previa suscripción de la carta de compromiso a que alude el artículo 18 precedente.

Artículo 20: Los beneficios establecidos en el artículo 5º serán puestos a disposición del becario mediante pago directo.

Artículo transitorio: El Fondo de Becas operará con efecto retroactivo a contar del 1º de marzo de 1999, respecto de aquellos postulantes que adquieran la calidad de becarios durante el proceso de selección.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo

**MODIFICA DECRETO N° 49/1999
QUE REGLAMENTA CURSO
BASICO DE SEGURIDAD EN
FAENAS PORTUARIAS**

Resolución N° 113 (*)

N° 113.- Santiago, 15 de noviembre de 1999.

Vistos: Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en su artículo 133, inciso 3º, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile, y la Resolución N° 520 de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando: La necesidad de aclarar el universo de trabajadores portuarios que deben realizar el curso especial de habilitación a que se refiere el artículo 2º transitorio.

Decreto:

Artículo único: Modifícase, desde la fecha de su vigencia, el inciso primero del artículo 2º transitorio del D.S. N° 49 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el siguiente sentido:

Artículo 2º transitorio: "Los trabajadores portuarios que no se encuentran exceptuados de la realización del curso, de conformidad al artículo precedente, y que a la entrada en vigencia de este reglamento acrediten, por los medios señalados en el inciso 2º del artículo 16 transitorio del Código del Trabajo, que en el período comprendido entre octubre de 1994 y julio de 1999 hubieren laborado a lo menos 24 turnos, deberán en el plazo de dieciocho meses contados desde la entrada en vigencia del presente reglamento realizar un curso especial de habilitación de una duración no superior a 15 horas pedagógicas, cuyos contenidos básicos serán prevención de riesgos y primeros auxilios, pudiendo contemplar sólo un componente de carácter teórico. Se entenderá aprobado por los alumnos que hubieren cumplido con a lo menos un 75% de asistencia."

Anótese, tómesese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saludo a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 12.01.2000. Este Reglamento fue publicado en Boletín Oficial N° 127, agosto 1999, p. 11.

Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (*)

ESTABLECE NORMAS SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO

Ley N° 19.296 ⁽¹⁾⁽²⁾

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

Proyecto de Ley:

"CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Reconócese, a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Esta ley no se aplicará, sin embargo, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicatos.

Artículo 2º.- Estas asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente.

No obstante, las asociaciones de funcionarios de las reparticiones que tengan estructura jurídica nacional, podrán tener como base la organización de sus funcionarios de la respectiva institución en la región, las que se deberán constituir conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de esta ley.

Las asociaciones de funcionarios de los servicios de salud podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal.

Cuando en esta ley se emplee la expresión repartición, se entenderá que con ella se comprende a los hospitales o establecimientos que integran cada servicio de salud.

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la obra modificable "Legislación Laboral y Previsional".

(1) Publicada en el Diario Oficial de 14.03.94.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.464, de 5.08.96, y 19.475, de 4.10.96.

Las asociaciones de funcionarios tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones, que podrán denominarse también agrupaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Asimismo, todas las asociaciones de funcionarios indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Artículo 3º.- La afiliación a una asociación de funcionarios será voluntaria, personal e indelegable.

Nadie podrá ser obligado a afiliarse a una organización de funcionarios para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo. Las asociaciones de funcionarios no podrán pertenecer a más de una asociación en el ámbito regional y a no más de una en el ámbito nacional de grado superior del mismo nivel.

Artículo 4º.- En caso de contravención de las normas del artículo precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Artículo 5º.- No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una asociación de funcionarios. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación.

Artículo 6º.- Para los efectos de esta ley serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Artículo 7º.- Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

Sus finalidades principales serán las siguientes:

- a) Promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos, en el marco que esta normativa permite;
- b) Procurar el perfeccionamiento de sus asociados, en los aspectos material y espiritual, así como también la recreación y el esparcimiento de ellos y de sus grupos familiares; (3)
- c) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios;

(3) El Art. 68 de la Ley N° 19.518, de 14.10.97, establece que el SENCE, puede celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado para desarrollar programas de capacitación para trabajadores en actividad, para cesantes y desempleados que buscan trabajo por primera vez.

- d) Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios;
- e) Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación;
- f) Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo;
- g) Realizar acciones de bienestar, de orientación y de formación gremiales, de capacitación o de otra índole, dirigidas al perfeccionamiento funcionario y a la recreación o al mejoramiento social de sus afiliados y de sus grupos familiares;
- h) Prestar asistencia y asesoría técnica a sus asociados y a sus grupos familiares. Los asociados podrán otorgar también tal asistencia a los trabajadores pasivos que hubieren sido miembros del respectivo servicio o institución, si así lo solicitaren, y, también, procurarles recreación y esparcimiento a tales pasivos y a sus grupos familiares;
- i) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos y otros servicios y participar en ellos. Estos servicios podrán consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción, socioeconómicas y otras;
- j) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas.

Lo anterior no podrá ser realizado por las asociaciones de funcionarios que afilien al personal de los respectivos organismos de fiscalización administrativa;

- k) Establecer centrales de compra o economatos, y
- l) En general realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Para el cumplimiento de estas finalidades, en especial de las señaladas en las letras a), b), g) y h), podrán celebrar convenios con instituciones privadas o públicas.

CAPITULO II

DE LA CONSTITUCION DE LAS ASOCIACIONES

Artículo 8º.- La constitución de las asociaciones se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refiere el artículo 13 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos de la asociación y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Artículo 9º.- El directorio de la asociación deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución de la asociación y dos copias de sus estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de asociaciones que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y la asociación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Artículo 10.- El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente. Deberá, asimismo, autorizar con su firma, a lo menos, tres copias del acta y de los estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará tales copias a la asociación de funcionarios una vez hecho el depósito, insertando en ellas, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirla o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por esta ley.

La asociación deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de la asociación de funcionarios se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Artículo 11.- Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva de la asociación gozarán del fuero a que se refiere el artículo 25. (4)

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 9º.

(4) La Ley N° 19.542, de 19.12.97, moderniza el sector portuario estatal. Su Art. 41 hace aplicable este artículo a las empresas portuarias estatales y su Art. 46 establece que sus trabajadores se regirán exclusivamente por el Código del Trabajo y sus normas complementarias y por las de la citada Ley N° 19.542.

Artículo 12.- El directorio de la asociación comunicará por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, en el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija al directorio de la asociación.

Artículo 13.- Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios. (5)

Si hubiere cincuenta o menos funcionarios, podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de los mismos.

No obstante, cualquiera que sea el porcentaje que representen, podrán constituir una asociación doscientos cincuenta o más funcionarios de una misma repartición, servicio o establecimiento de salud.

Para efecto de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de Planta y los a contrata.

No obstante, para aplicar las reglas señaladas en los incisos precedentes al personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, los quórum a que hace referencia este artículo se calcularán, exclusivamente, en relación con los trabajadores que tengan tal calidad en cada municipio.

Con todo, los quórum a que se refiere este artículo, tratándose de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada establecimiento.

La constitución y la elección del directorio deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.

CAPITULO III

DE LOS ESTATUTOS

Artículo 14.- La asociación se regirá por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Los estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no

(5) El artículo 13 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 19 de la Ley N° 19.464, de 5.08.96, y por el Art. 1° de la Ley N° 19.475, de 4.10.96.

estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere.

El nombre de la asociación deberá hacer referencia a una denominación que la identifique a ella y al servicio o institución a que pertenezca, y no podrá sugerir el carácter de única o exclusiva.

Artículo 15.- La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 8º, 9º y 10. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 10 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encontraren al día en el pago de sus cuotas en votación secreta y unipersonal.

CAPITULO IV

DEL DIRECTORIO

Artículo 16.- El directorio representará judicial y extrajudicialmente a la asociación, y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil. (6)

Artículo 17.- Las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los funcionarios de un servicio o repartición de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, que completaren algunos de los quórum establecidos en el artículo 13, podrán elegir el número de directores que las normas del inciso anterior les permitan y conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia. Sus miembros se elegirán y regirán según las normas contenidas en esta ley para los demás directores. Los directores elegidos en virtud de este inciso gozarán del fuero a que se refieren los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25 y de los permisos a que se refiere el artículo 31.

El directorio de las asociaciones que reunieren a más de veinticinco trabajadores elegirá, de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero.

La alteración en el número de afiliados a una asociación no hará aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, ese número deberá ajustarse a lo dispuesto en el inciso primero para la siguiente elección.

(6) El citado Art. 8º del Código de Procedimiento Civil se refiere a la autorización para litigar concedida al presidente de las corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica con las facultades de tomar parte en todos los trámites e incidentes del juicio y de delegar el poder.

Artículo 18.- Para ser director, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

- 1.- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. (7)(8)
- 2.- Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor.

Artículo 19.- Para las elecciones de directorio deberán presentarse las candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijiesen 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. (9)(10)

Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Capítulo establece para ser director. Asimismo, serán válidos los votos emitidos a favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispusieren los estatutos de la asociación y, si éstos nada dijeren, a la preferencia que resultare de la antigüedad como socio de la asociación. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo, realizado ante un ministro de fe.

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.

(7) De acuerdo con el Art. 37 del Código Penal, se consideran penas aflictivas, las penas de crímenes y respecto de los simples delitos, las de presidio, reclusión, confinamiento, extrañamiento y relegación menores en sus grados máximos, es decir, aquellas que excedan de tres años.

(8) El citado Art. 105 del Código Penal establece que el tiempo de la prescripción comenzará a correr desde la fecha de la sentencia de término o desde el quebrantamiento de la condena que se interrumpe por la comisión de un nuevo crimen o simple delito y que cuando el reo se ausentare del territorio, se contará un día por cada dos de ausencia.

(9) La Ley Nº 18.593, de 9.01.87, se refiere a los Tribunales Electorales. Su Art. 10 Nº 2 dispone que a dichos tribunales corresponde conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y las de cualesquiera otros grupos intermedios. Agrega el Art. 16 de la citada Ley Nº 18.593 que estas reclamaciones deben ser presentadas dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha del último escrutinio de la elección respectiva por cualquier persona que tenga interés directo en ellas. La citada Ley Nº 18.593, ha sido modificada expresamente por el Art. único de la Ley Nº 19.146, de 24.06.92.

(10) La sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 16.07.96, insertada en la pág. 147 de la "Gaceta Jurídica" Nº 193, de julio de 1996, expresa que la competencia de los Tribunales referidos en la nota anterior, no afecta las facultades de los Juzgados del Trabajo en materia organización sindical y colectiva.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso tal calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 10.

Lo dispuesto en el inciso cuarto sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

Artículo 20.- Los funcionarios que fueren candidatos al directorio y que reunieren los requisitos exigidos para ser elegidos directores de la asociación, gozarán del fuero previsto en los incisos primero a tercero del artículo 25 desde que se comunique por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última o desde la presentación de la candidatura. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará en el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse a la jefatura superior de la respectiva repartición con una anticipación no superior a treinta días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes también se aplicará en el caso de las elecciones para renovar parcialmente el directorio.

Artículo 21.- Las votaciones que deban realizarse para elegir directorio o a que dé lugar la censura a éste, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. En el día de la votación, no podrá llevarse a efecto asamblea alguna de la asociación respectiva, salvo lo dispuesto en el artículo 8º.

Artículo 22.- No se requerirá la presencia de ministro de fe en los casos exigidos en esta ley, cuando se trate de asociaciones de funcionarios constituidas en servicios que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

Artículo 23.- Tendrán derecho a voto para elegir al directorio todos los funcionarios que se encontraren afiliados a la asociación con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 8º.

Si se eligen tres directores, cada funcionario tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada funcionario serán tres; si se eligen siete, cada funcionario dispondrá de cuatro votos, y si se eligen nueve, cada funcionario dispondrá de cinco votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada funcionario tendrá derecho a un voto en la elección de presidente, en las asociaciones que tengan menos de veinticinco afiliados.

Artículo 24.- Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 25.- Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o mediante aplicación de la medida disciplinaria de destitución, ratificada por la Contraloría General de la República. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución de la asociación, cuando ésta derivare de la aplicación de las letras c) y e) del artículo 61, o de las causales previstas en los estatutos, siempre que, en este último caso, las causales importaren culpa o dolo de los directores de las asociaciones.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales. (11)

Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados.

Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Artículo 26.- Los funcionarios afiliados a la asociación podrán censurar a su directorio.

En la votación de la censura, podrán participar sólo aquellos funcionarios de una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que la asociación tuviere una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados a la asociación con derecho a voto, en votación secreta, que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la que se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 27.- Los miembros de una asociación que hubieren estado afiliados a otra, de la misma repartición o servicio, no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produjere dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.

(11) El Art. 11 de la Ley N° 19.479, de 21.11.96, establece una bonificación de estímulo para el personal de planta y a contrata del Servicio Nacional de Aduanas mejor evaluados que haya sido calificado en el respectivo período. Los delegados del personal y los directores de asociaciones de funcionarios tendrán derecho a un 5% de la suma de sus respectivos sueldo base y asignación de fiscalización y si solicitan ser calificados podrán ser considerados para la aplicación general de dicha bonificación.

Artículo 28.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura del mismo deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza, no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.

Artículo 29.- La jefatura superior de la respectiva repartición deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique su paralización.

Artículo 30.- Si un director muriere, se incapacitare, renunciare o por cualquier causa perdiere la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que terminare su mandato. El reemplazante será elegido, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal, que impidiere el normal funcionamiento del directorio, ése se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por el período de dos años.

Artículo 31.- La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.

Artículo 32.- Habrá derecho a los siguientes permisos adicionales a los señalados en el artículo anterior:

- a) Los directores de asociaciones, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad con sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse de su obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, en la repartición donde se desempeñaren, siempre que ello ocurriere por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que durare su mandato.
- b) Los dirigentes también podrán, en conformidad con los estatutos de la asociación, hacer uso hasta de cinco días hábiles de permiso en el año calendario, a fin de realizar

actividades que fueren necesarias o estimaren indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores de la asociación comunicarán, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, con diez días de anticipación, a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición, durante los permisos a que se refieren este artículo y el inciso primero del artículo siguiente, serán pagadas por la respectiva asociación, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior.

Artículo 33.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las reparticiones podrán convenir con el directorio de la asociación que uno o más de los dirigentes de ésta hagan uso de permisos sin goce de remuneraciones por el tiempo que acordaren, previo acuerdo general o especial de la asamblea respectiva adoptado en conformidad a sus estatutos.

Los directores de las asociaciones podrán hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, para asistir a eventos en que se traten materias relacionadas con la función pública. Cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes de la directiva, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura superior de la repartición respectiva. Estos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años.

Artículo 34.- El tiempo durante el cual se haya hecho uso de los permisos a que se refiere esta ley se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

CAPITULO

DE LAS ASAMBLEAS

Artículo 35.- La asamblea será el órgano resolutivo superior de la asociación y estará constituida por la reunión de sus afiliados.

Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecidas en los estatutos. Serán citadas por el presidente o el secretario, o por quienes estatutariamente los reemplazaren.

Artículo 36.- Las asambleas extraordinarias se llevarán a efecto cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la enajenación de bienes raíces, de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento, a lo menos, de los afiliados a la asociación.

Artículo 37.- Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las asociaciones se efectuarán en cualquier sede de éstas, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto que sus asociados traten materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede de una asociación todo recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reune la correspondiente organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se convinieren previamente con la institución empleadora.

Artículo 38.- Los estatutos regularán los quórum necesarios para sesionar y adoptar acuerdos.

CAPITULO VI

DEL PATRIMONIO

Artículo 39.- El patrimonio de la asociación estará compuesto por:

- a) las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea impusiere a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
- b) Las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren;
- c) Los bienes muebles e inmuebles que adquiriere a cualquier título, modo o condición;
- d) Los frutos e intereses de sus bienes;
- e) El producto de la enajenación de sus activos;
- f) Las multas cobradas a los asociados en conformidad con los estatutos, y
- g) Las demás fuentes que previeren los estatutos.

Artículo 40.- Las asociaciones de funcionarios podrá adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases y a cualquier título.

Para la enajenación de bienes raíces, se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 15.

Artículo 41.- Al directorio corresponderá la administración de los bienes que formen el patrimonio de la asociación.

Los directores responderán, en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Artículo 42.- El patrimonio de una asociación de funcionarios será de su exclusivo dominio y no pertenecerá, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes de la asociación podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las asociaciones de funcionarios deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y en los estatutos.

Disuelta una organización de funcionarios, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención o por la inexistencia de la asociación mencionada por los estatutos, el Presidente de la República determinará la asociación de funcionarios beneficiaria.

Artículo 43.- La cotización a las organizaciones de funcionarios será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad con sus estatutos. Esta cotización se descontará a los afiliados por planilla de remuneraciones.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Artículo 44.- Los estatutos de la asociación determinarán el valor de la cuota ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea de la asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o a las asociaciones de superior grado a que la asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que hubiere de resolverse la afiliación a la o las asociaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo.

Artículo 45.- La jefatura superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere.

Las cuotas se pagarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Artículo 46.- Los fondos de la asociación deberán ser depositados a medida que se perciban, en cuentas corrientes o de ahorro, abiertas a su nombre, en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a las asociaciones con menos de cincuenta trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del manejo de estos dineros.

También podrán girar contra estos fondos, previamente autorizados por acuerdo unánime del directorio, otros miembros de éste, actuando siempre dos en conjunto, en la forma que señalen los estatutos y sujetos a la misma responsabilidad establecida en el inciso anterior.

Artículo 47.- Las asociaciones que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del servicio, repartición, ministerio o sede de la asociación.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Las asociaciones que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligadas a la confección del balance.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obstará a las funciones propias de la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

Artículo 48.- 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 amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las asociaciones de funcionarios deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiriere la Dirección del Trabajo o que exigieren las leyes o los reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho servicio dentro del plazo que éste le otorgare, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 65.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

A solicitud de, a lo menos, un veinticinco por ciento de los socios, que se encuentren al día en el pago de sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa.

CAPITULO VII

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES O AGRUPACIONES

Artículo 49.- Se entenderá por "federación" la unión de tres o más asociaciones, y por "confederación", la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más asociaciones. La unión de veinte o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente, las que podrán tener el carácter de regionales o nacionales. (12)

(12) El artículo 2º de la Ley Nº 19.475, de 4.10.96, expresa lo siguiente: "Las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, que no hubieren adecuado sus estatutos conforme a lo señalado en el artículo primero transitorio de la Ley Nº 19.296, deberán hacerlo en el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la presente ley. La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por la Ley Nº 19.296, será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales. Durante el plazo previsto en este artículo, a las federaciones o confederaciones a que se refiere el inciso primero les serán aplicables las disposiciones contenidas en los artículos segundo y tercero transitorios de la Ley Nº 19.296".

Artículo 50.- Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 7º reconoce a las asociaciones, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las asociaciones de inferior grado que agrupen.

Artículo 51.- La participación de una asociación en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación, a lo menos.

Previo a la decisión con los funcionarios afiliados, el directorio de la asociación deberá informarlos acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación deberá informárselos acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir en los estatutos todas las modificaciones que requiriere la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10.

La participación de una federación en la constitución de una confederación, así como la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de las asociaciones bases, las que se pronunciarán conforme con lo dispuesto en los incisos primero a tercero.

Artículo 52.- En la asamblea de constitución de una federación o confederación, se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio. En el caso de que los estatutos establecieren la elección de directorio de la federación o confederación a través de la elección directa por parte de los funcionarios afiliados, el directorio tendrá el carácter de provisorio y permanecerá en sus cargos por un lapso de tres meses, dentro del cual se deberán realizar las elecciones directas del directorio definitivo.

De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar, en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días, contado desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará para el efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones, se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 10.

Artículo 53.- En el evento de que los estatutos de las federaciones y confederaciones establezcan la elección indirecta de sus directorios, deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si nada dispusieren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. En todo caso, en la aprobación y en la reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus afiliados.

Artículo 54.- Las federaciones y confederaciones se regirán, además, en cuando les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base.

Artículo 55.- El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos, se establecerán en los estatutos.

Artículo 56.- 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.

Artículo 57.- Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero por el que estarán amparados, desde el momento de su elección en él, por todo el período que durare su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conservaren su calidad de dirigentes de asociaciones de base. Tal fuero se prorrogará si el dirigente de la federación o confederación fuere reelecto en períodos sucesivos.

Artículo 58.- Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de la obligación de prestar servicios a la repartición donde se desempeñaren, por todo o parte del período que durare su mandato y hasta un mes después de expirado éste, caso en el cual se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32.

El tiempo que abarcaren los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición respectiva por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, pero sólo en cuando excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 59.- El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados en virtud del inciso anterior se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración.

Artículo 60.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar, una vez al año, un balance general, firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obstará a las funciones que correspondieren a la comisión revisora de cuenta y a sus atribuciones, que siempre deberán contemplar los estatutos.

Será aplicable a las federaciones, confederaciones y centrales lo dispuesto en el inciso final del artículo 48.

CAPITULO VIII

DE LA DISOLUCION DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

Artículo 61.- La disolución de una asociación podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por la repartición o servicio, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:

- a) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 36;
- b) Por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en los estatutos;
- c) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
- d) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período se modificaren los estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de inferior número, si fuere procedente;
- e) Por haber estado en receso durante un período superior a un año, y
- f) Por supresión del servicio a que pertenecieren los asociados.

Para este efecto, no se entenderá por supresión del servicio el cambio de su denominación, su reestructuración o su fusión con otro servicio.

Artículo 62.- La disolución de una asociación, federación o confederación deberá ser declarada por el juez de letras del trabajo de la jurisdicción en que ella tuviere su domicilio.

El juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcionare en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estimare necesario, abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días, contados desde que se hubiere notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplazare, o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la asociación se hará por cédula y se entregará copia íntegra de la presentación en el domicilio que tuviere registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la asociación deberá ser comunicada por el juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Artículo 63.- La resolución judicial que estableciere la disolución de una asociación nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos, o éstos no determinen la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o sin cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la asociación se reputará existente.

En todo documento que emane de una asociación en liquidación, se indicará esta circunstancia.

CAPITULO IX

DE LA FISCALIZACION DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS Y DE LAS SANCIONES

Artículo 64.- Las asociaciones de funcionarios estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicitare.

Artículo 65.- Las infracciones que no tengan señalada un sanción específica en esta ley, se castigarán con multas, a beneficio fiscal, de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Artículo 66.- Las multas a que se refiere esta ley serán aplicadas por la Dirección del Trabajo y de ellas podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo. (13)

Los directores responderán personalmente del pago o del reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal en que pueden incurrir los directores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 67.- Las asociaciones de funcionarios deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos, y las organizaciones de mayor grado a que se encontraren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el 1º de marzo y el 15 de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

Artículo 68.- Las asociaciones a que se refiere la presente ley podrán acceder a los beneficios del Fondo para la Capacitación y Extensión sindical, contemplados en la Ley Nº 19.214, en igualdad de condiciones que las organizaciones sindicales allí mencionadas.

De igual modo para los efectos de la Ley Nº 18.695 estas asociaciones serán consideradas dentro de las contempladas en la letra c) del artículo 82, así como también para los efectos de lo dispuesto en la letra j) del artículo 3º de la Ley Nº 17.276. (14)(15)

(13) El citado Título II del Libro V del Código del Trabajo contenido en los Arts. 474 y siguientes, se refiere al procedimiento de reclamo por sanciones por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes.

(14) La citada Ley Nº 18.695, de 31.08.88, contiene la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

(15) La citada Ley Nº 17.276, de 15.01.70, aprueba las normas para el fomento del deporte y la recreación en el país.

Artículo 69.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hubieren interpretado; reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí y que se encontraren dispersas; introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y la sistematización.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Para acogerse al régimen jurídico que establece esta ley, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a su fecha de entrada en vigencia, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que ella concede.

La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por esta ley será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

Artículo segundo.- Las federaciones o confederaciones que se constituyan dentro de los dos primeros años de vigencia de la presente ley, podrán elegir como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución estuvieren jubilados o pensionados de la Administración del Estado, los cuales podrán ser reelegidos indefinidamente.

Artículo tercero.- Las federaciones o confederaciones que se constituyeren dentro de los dos primeros años de vigencia de esta ley podrán elegir, como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución no tuvieran la calidad de directores de asociaciones de base, los que gozarán de los fueros y permisos concedidos por esta ley para los directores de su respectiva categoría y podrán ser reelegidos indefinidamente."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República, y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. (16)

Santiago, 28 de febrero de 1994.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- Enrique Krauss Rusque, Ministro del Interior.- René Cortázar Sanz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

(16) El citado N° 1 del Art. 82 de la Constitución Política de la República se refiere al control de la constitucionalidad de las leyes que corresponde al Tribunal Constitucional antes de la promulgación.

GUIA SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA LEY N° 19.296

Oficina de Comunicación y Difusión

PRESENTACION

La Dirección del Trabajo consciente de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, entre los que se cuenta la libertad sindical, reconocida en nuestra Constitución Política en su artículo 19 N° 19 y en diversos Convenios Internacionales, dos de ellos recientemente aprobados por el Congreso Nacional, signados por la Organización Internacional del Trabajo –OIT– con los números 87, de 1948, y 98, de 1949, sobre "la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación" y "el derecho de sindicación y negociación colectiva", respectivamente, ha iniciado una serie de acciones tendientes a:

- Fomentar el desarrollo de la autonomía colectiva,
- Fortalecer la capacidad de gestión de las organizaciones de los trabajadores, y
- Descongestionar, agilizar y hacer más eficiente y expedita su labor a nivel de Inspecciones del Trabajo.

Para dar cumplimiento a los objetivos reseñados precedentemente nuestro servicio ha debido desarrollar diversas actuaciones, entre las que se cuenta la elaboración de la presente Guía, que contiene los conceptos más recurridos en materia de votaciones sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado y la función que le corresponde en ellas a la organización respectiva, a la comisión electoral y a los ministros de fe, en cada uno de los casos.

El material contenido en esta Cartilla se sugiere sea complementado con un Tríptico, también elaborado por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección del Trabajo, que contiene información relevante respecto de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios. El tríptico se encuentra ya distribuido a las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país, desde donde puede ser retirado por los solicitantes. Sin perjuicio del material escrito, los interesados pueden contar con la información verbal que, en cada caso, entregará el encargado de la Unidad de Organizaciones Sindicales dependiente de la Inspección respectiva.

I. CONCEPTOS

1. ORGANIZACION

Denominaremos organización a la Asociación de Funcionarios representada por su directiva.

2. ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR

Denominaremos así a las Federaciones, Confederaciones y Centrales.

Se entiende por *federación* la unión de tres o más asociaciones y por *confederación* la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más asociaciones. La unión de 20 o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente.

Se entiende por *central sindical* toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, *asociaciones de funcionarios* de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus estatutos.

3. COMISION ELECTORAL (o como la denomine la organización)

Es un grupo de personas o persona encargada de la organización, coordinación, ejecución y control del acto eleccionario, nombrada conforme a norma estatutaria o por acuerdo interno de la organización.

Nota: Se sugiere en cuanto a la composición que el número de personas sea proporcional al número de afiliados de la entidad, recomendándose que éste sea impar para evitar el empate en la toma de acuerdos (1,3,5,7, etc.), como también que los miembros no sean candidatos.

En el evento de elaborar un reglamento de elecciones, se recomienda incluir lo siguiente en relación con la Comisión:

- Conformación,
- Sistema de elección o designación de sus miembros,
- Atribuciones,
- Ambito de acción,
- Período de duración,

4. MINISTRO DE FE

Es aquella autoridad, funcionario o persona llamada por la ley para actuar o presenciar un acto público o privado, en el ámbito, forma y circunstancia y con la trascendencia y relevancia que la ley le reconocen en su caso.

Su función consiste en la actuación o presencia para la constatación o configuración de hechos o circunstancias y la validación jurídica de un acto público o privado (sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia) y constituir un medio de prueba, actuación que se materializa en actas o protocolos, a los cuales la ley les reconoce u otorga la indispensable relevancia jurídica y el preciso valor o eficacia probatorio.

De acuerdo al Código del Trabajo, en su artículo 218, "serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo".

La Dirección del Trabajo en relación con las votaciones de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado inviste como ministros de fe a dependientes de las mismas reparticiones del Estado en que existan asociaciones de funcionarios creadas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 19.296.

Para tal efecto se ha facultado a los Directores Regionales de la Dirección del Trabajo, para investir como ministros de fe a los funcionarios públicos de otras reparticiones del Estado con el fin de concurrir, en dicha calidad, a los diversos actos que se lleven a cabo en las organizaciones de funcionarios de sus respectivos Servicios y que de acuerdo con el citado cuerpo legal requieran su presencia.

En consecuencia, en el evento que las Asociaciones de Funcionarios requieran de la presencia de un ministro de fe, sus dirigentes deberán concurrir a la Inspección respectiva solicitando la dictación de una resolución que invista a los funcionarios propuestos para este efecto. Se sugiere que el número de funcionarios investidos sea superior a las probables necesidades, previendo cualquier eventualidad.

En el caso de contar con funcionarios investidos previamente como ministros de fe, con investidura vigente, sólo corresponderá designarlos para que participen en el acto respectivo, lo que hará la propia organización de acuerdo con las necesidades que en cada caso se presenten.

5. EL ESCRUTINIO

Es el cómputo de los votos emitidos. Este deberá realizarse de preferencia en el mismo lugar en que se desarrolló el acto de votación, ante la presencia de los socios que deseen presenciarlo, con el objeto de asegurar la transparencia del procedimiento usado y su resultado.

El escrutinio se realiza después de concluida la votación. En el caso de efectuar votaciones parciales con escrutinio, éstos deben ser simultáneos. Sin perjuicio de ello siempre debe realizarse un escrutinio final que consolide los resultados parciales.

Nota: La ley prohíbe la realización de asamblea alguna el día de la votación, en los casos de elección de directiva y votación de censura.

Votación única y escrutinio único: regla general en las votaciones de constitución y elecciones de directorio de las asociaciones de funcionarios.

Votaciones parciales y escrutinios parciales: por excepción y cuando la naturaleza del Servicio impida realizar una votación única, se podrán realizar votaciones parciales que darán origen a escrutinios parciales, de carácter simultáneo, con un escrutinio final general.

En este caso, la petición se deberá formular por escrito, al Director Regional del Trabajo correspondiente, a través de la Inspección del Trabajo que coordina la elección, petición que se deberá efectuar en un plazo no inferior a 20 días hábiles anteriores a la celebración de la votación respectiva.

Nota: La responsabilidad de la correcta coordinación de la votación, así como la oportuna remisión y traslado de la documentación antes, durante y después del acto eleccionario, corresponderá exclusivamente a la organización.

6. LOS VOTOS

- a) En el caso de la votación para la elección de directiva:

Votos válidos: son todos aquellos votos emitidos que indiquen preferencia respecto de el o los candidatos, respetando el máximo de éstas establecido en la ley para cada votante (ej.: si se elige un director, cada socio tiene derecho a una preferencia, si se eligen tres directores, cada socio tendrá derecho a dos preferencias, etc.).

Si se trata de federaciones o confederaciones, el número de directores, preferencias a marcar y valor del voto, se encuentran establecidos en el respectivo estatuto. Si no se estableciera la ponderación, ésta deberá calcularse, dividiendo el total de socios por el número de dirigentes vigentes.

Votos nulos: son aquellos que:

- 1.- Las preferencias marcadas superan aquellas señaladas en la ley.
- 2.- Aquellas que corresponden a más de una preferencia para un mismo candidato.

Votos blancos: son aquellos que no indican ninguna preferencia como tampoco otra indicación.

- b) En el caso de votaciones para la afiliación, desafiliación y acuerdo para participar en la constitución de entidades de grado superior y censura al directorio:

Votos válidos: son todos aquellos votos emitidos que indiquen como preferencia SI o NO, o su equivalente (acepta-rechaza), implicando ello que están de acuerdo (SI) o no lo están (NO), con la afiliación, desafiliación, acuerdo para participar en la constitución de una organización de grado superior, o con la censura.

Votos nulos: son aquellos que indican ambas preferencias.

Votos blancos: son aquellos que no indican ninguna preferencia.

7. CANDIDATOS ELECTOS

Serán los que obtengan las primeras mayorías relativas, en las votaciones para elegir directiva y su número estará determinado por el número de cargos a proveer, conforme al número de socios que posee la asociación según lo establece la ley o lo señalado en los estatutos, en los casos de federaciones y confederaciones. En el caso de utilizar la modalidad de cifra repartidora, los candidatos electos se determinarán según el procedimiento explicado en ejemplo señalado al final de esta guía (págs. 67 y sgtes.).

En caso de empate en el último cargo a proveer, se estará a lo dispuesto en los estatutos o a la ley en subsidio.

8. MAYORIA ABSOLUTA Y SIMPLE MAYORIA

Mayoría absoluta: más del 50 % del total que se considera como universo de socios con derecho a voto.

Ej.: Socios con derecho a voto: 99 mayoría absoluta: igual o superior a 50 votos (igual o superior al 50%).

Mayoría simple: mayor número de preferencias sin que necesariamente sea mayor al 50% del universo de votantes.

EJEMPLO:

socios con derecho a voto:		30
VOTOS "SI"	=	13
VOTOS "NO"	=	10
BLANCOS	=	5
NULOS	=	2

En este caso se imponen las preferencias "SI" por simple mayoría.

9. VOTO PONDERADO

Norma aplicable en la aprobación y reforma de estatutos de una federación y confederación.

En ambos casos los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. Para tal efecto se considerarán los directores en ejercicio.

EJEMPLO:

Si una Asociación de Funcionarios cuenta con 900 afiliados, debiendo por ley tener 5 directores, de los cuales se encuentran en ejercicio sólo 3, la operación aritmética para obtener la ponderación del voto que a cada uno le corresponde, se obtendrá al dividir 900 por 3.

Por tanto la ponderación de cada director será de 300.

Si los 5 directores estuviesen en ejercicio la ponderación se calculará dividiendo 900 por 5, vale decir será de 180 para cada director.

Nota: Este sistema debe ser utilizado por las mismas organizaciones en el caso de elecciones de su directorio, en el evento que el respectivo estatuto no señale ponderación alguna.

10. CIFRA REPARTIDORA

Si bien algunas organizaciones de trabajadores contemplan en sus estatutos el sistema de "cifra repartidora", es necesario hacer presente lo que sigue para los fines pertinentes:

Con fecha 25 de marzo de 1999, el Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, resolvió que "el mecanismo aplicable para la determinación de los candidatos electos, se encuentra regulado por el inciso 3º del artículo 19 de la Ley Nº 19.296, que sobre el particular consagra el sistema de las más altas mayorías relativas, al cual los estatutos y reglamentos de las asociaciones de funcionarios deben conformarse".

Esta sentencia fue confirmada por el Tribunal Calificador de Elecciones, con fecha 12 de mayo de 1999.

Sin perjuicio de lo anterior se muestra un ejemplo del citado sistema.

RESULTADO DE LA VOTACION					
LISTA 1		LISTA 2		LISTA 3	
FUENTES	200	ROJAS	2000	VALDIVIA	490
RIOS	3000	ORTIZ	1500	MATURANA	400
RIQUELME	1000	SAN MARTIN	600	SOTO	440
FERNANDEZ	500	RUBILAR	100	MERINO	360
LOPEZ	250			FAUNDEZ	410

CARGOS A ELEGIR: CINCO		
A) EN PRIMER TERMINO SE SUMA EL TOTAL DE PREFERENCIAS DE CADA LISTA		
LISTA 1 4950	LISTA 2 4200	LISTA 3 2100

B) A CONTINUACION SE DIVIDE EL TOTAL DE CADA LISTA POR 1, 2, 3, 4 Y POR 5 (Nº CARGOS), RESPECTIVAMENTE					
4950 : 1	= 4950	4200 : 1	= 4200	2100 : 1	= 2100
4950 : 2	= 2475	4200 : 2	= 2100	2100 : 2	= 1050
4950 : 3	= 1650	4200 : 3	= 1400	2100 : 3	= 700
4950 : 4	= 1238	4200 : 4	= 1050	2100 : 4	= 525
4950 : 5	= 990	4200 : 5	= 840	2100 : 5	= 420

C) LUEGO SE ORDENAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE MAYOR A MENOR, EN ESTE CASO HASTA EL QUINTO LUGAR (SEGUN NUMERO DE CARGOS A ELEGIR)

EN ESTE CASO HASTA EL QUINTO LUGAR (SEGUN Nº DE CARGOS A ELEGIR)

1.-	4950
2.-	4200
3.-	2475
4.-	2100
5.-	2100

LA CIFRA REPARTIDORA ES LA CORRESPONDIENTE AL ULTIMO LUGAR QUE EN ESTE CASO ES 2100 (QUINTO LUGAR)

D) FINALMENTE SE DIVIDEN LOS TOTALES DE CADA LISTA POR 2100

LISTA 1	LISTA 2	LISTA 3
4950 : 2100 = 2,36	4200 : 2100 = 2	2100 : 2100 = 1

ELIGEN 2 DIRIGENTES	ELIGEN 2 DIRIGENTES	ELIGEN 1 DIRIGENTE
RIOS	ROJAS	VALDIVIA
RIQUELME	ORTIZ	

LOS DIRIGENTES ELECTOS SON LOS QUE TIENEN EL MAYOR NUMERO DE PREFERENCIAS DENTRO DE CADA LISTA (NOMBRES **SOMBREADOS** AL COMIENZO DEL EJEMPLO).

II. QUORUM NECESARIO PARA APROBAR DISTINTOS TIPOS DE VOTACION

TIPO DE VOTACION	QUORUM	UNIVERSO DE VOTANTES
AFILIACION A ENTIDADES DE GRADO SUPERIOR	Mayoría absoluta de los socios (personas naturales)	Todos los socios
DESAFILIACION A ENTIDADES DE GRADO SUPERIOR	Mayoría absoluta de las organizaciones que la integran (organizaciones de grado superior)	Todos los socios
ACUERDO PARA PARTICIPAR EN LA CONSTITUCION DE ENTIDADES DE GRADO SUPERIOR		Todos los socios
CENSURA AL DIRECTORIO	Mayoría absoluta de los socios de la asociación con derecho a voto	Socios con 90 días o más de afiliación
REFORMA DE ESTATUTOS	Mayoría absoluta de los socios al día en el pago de sus cuotas	Socios con sus cuotas al día

III. PROCEDIMIENTOS**1. ELECCION DE DIRECTIVA****A LA ORGANIZACION LE CORRESPONDE:**

En general será responsable de la coordinación y ejecución del acto eleccionario, tareas que realizará a través de una comisión o persona designada por ella.

En particular le corresponde:

- Recepción, certificación y comunicación de las candidaturas. Función asignada a quién señalen los estatutos y si éstos nada dicen le corresponderá al secretario.

Si no hay secretario y los estatutos nada dicen, le corresponderá a la Inspección del Trabajo.

- Designar al o los ministros de fe que participarán en el acto respectivo de la nómina de funcionarios investidos por la Dirección Regional del Trabajo.
- Comunicar acerca de la realización del acto a la jefatura superior de la institución respectiva, para que se otorguen las facilidades para su desarrollo.
- Preparar los documentos necesarios para realizar el acto eleccionario (Votos, nómina de socios con derecho a voto, certificada por el secretario o en su defecto por quien señale el estatuto y las candidaturas recepcionadas conforme al estatuto y en subsidio la ley). Estos documentos deberá entregarlos a la Comisión para que desarrolle su labor.
- Depositar el acta, conjuntamente con el certificado extendido por el ministro de fe, que da cuenta del acto eleccionario, en la inspección del trabajo respectiva, a la brevedad (**Directores electos**).
- Presentar certificado de antecedentes para fines especiales ante la inspección respectiva, en relación con los dirigentes electos, como también certificado que acredite su calidad de funcionarios del Servicio respectivo (**Directores electos**).

A LA COMISION LE CORRESPONDE:

- Contar con la nómina de votantes y con las candidaturas (con las formalidades que señala el estatuto o la ley en subsidio).
- En los casos en que se agregue un nuevo votante al listado, deberá solicitar al directorio, si éste se encuentra vigente, certifique que cumple con los requisitos para participar en el acto de votación, en caso contrario deberá resolver la comisión electoral.
- Contar con una urna para depositar los votos y lápices en número suficiente para que los socios señalen sus preferencias.
- Proporcionar a los votantes un lugar adecuado para que emitan su voto en forma secreta.
- Tomar la votación y efectuar el escrutinio.
- Dirimir durante el desarrollo del proceso de votación y escrutinio, aquellas situaciones que parezcan objetables o sean objetadas por algún afiliado (sin perjuicio de lo que posteriormente pudiese resolver el Tribunal Electoral Regional).
- Confeccionar el acta de votación.

AL MINISTRO DE FE LE CORRESPONDE:

- Presenciar todo el desarrollo del acto, dejando constancia de todo hecho o circunstancia que estime pertinente, además de las alegaciones que cualquier interesado pueda formular.

- Realizar una certificación, dejando constancia de haber presenciado el acto y del resultado de la elección.

Nota: Sólo el Tribunal Electoral Regional podrá objetar las candidaturas, sin perjuicio de las facultades de la Dirección del Trabajo para inhabilitar un dirigente electo que no cumpla con los requisitos legales y estatutarios.

2. AFILIACION, DESAFILIACION O ACUERDO PARA PARTICIPAR EN LA CONSTITUCION DE ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR

A LA ORGANIZACION LE CORRESPONDE:

- Informar a los socios acerca del contenido del estatuto o proyecto de estatuto de la organización de grado superior.
- Informar el monto de las cotizaciones que deberá aportarse a ella y de la periodicidad de pago.
En el caso de una federación se deberá señalar si se encuentra ésta afiliada a una confederación o central y en caso de estarlo, individualizarla.
- Designar al o los ministros de fe que participarán en el acto respectivo de la nómina de funcionarios investidos por la Dirección Regional del Trabajo.
- Comunicar acerca de la realización del acto a la jefatura superior de la institución respectiva, para que se otorguen las facilidades para su desarrollo.
- Preparar los documentos necesarios para realizar el acto (Votos, nómina de votantes y certificado de vigencia de la organización u organizaciones participantes), documentos que deberá entregar a la Comisión para que desarrolle su labor.
- Citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos o conforme a estatuto.
- Depositar el acta de votación y certificación del ministro de fe ante la Inspección del Trabajo respectiva.

A LA COMISION LE CORRESPONDE:

- Contar con la nómina de votantes.
- Proporcionar a los votantes un lugar adecuado para que emitan su voto en forma secreta.
- Contar con una urna para depositar los votos y lápices en número suficiente para señalar la preferencia.
- Tomar la votación conforme a la nómina e identificando a los votantes y realizar el escrutinio.

- Dirimir durante el desarrollo del proceso de votación y escrutinio, aquellas situaciones que parezcan objetables o sean objetadas por algún afiliado, conforme al reglamento de votación.
- Confeccionar el acta de votación.

AL MINISTRO DE FE LE CORRESPONDE:

- Presenciar todo el desarrollo del acto, dejando constancia de todo hecho o circunstancia que estime pertinente, además de las alegaciones que cualquier interesado pueda formular.
- Realizar una certificación, dejando constancia de haber presenciado el acto y del resultado de la votación.

3. REFORMA DE ESTATUTOS

A LA ORGANIZACION LE CORRESPONDE:

- Informar a la asamblea respecto de las reformas propuestas y confeccionar los nuevos estatutos si éstas son aprobadas.
- Designar al o los ministros de fe que participarán en el acto respectivo, de la nómina de funcionarios investidos por la Dirección Regional del Trabajo.
- Comunicar acerca de la realización del acto a la jefatura superior de la institución respectiva, para que se otorguen las facilidades para su desarrollo.

Preparar la documentación necesaria para la celebración del acto (Votos y nómina de votantes) y proporcionársela a la Comisión, para que ésta desarrolle su labor.

- Depositar el acta de votación y el certificado que da cuenta de la realización del acto, extendido por el ministro de fe, ante la Inspección del Trabajo respectiva, conjuntamente con los estatutos reformados y una minuta que contenga las modificaciones propuestas, que señale los artículos modificados. Para ello dispone de un plazo de 15 días corridos desde la fecha en que se realizó la votación. Vencido este plazo la reforma será dejada sin efecto.

A LA COMISION LE CORRESPONDE:

- Contar con la nómina de votantes.
- Contar con una urna para depositar los votos y lápices en número suficiente para señalar la preferencia.
- Proporcionar a los votantes un lugar adecuado para que emitan su voto en forma secreta.
- Tomar la votación de acuerdo a la nómina, identificando a cada votante y efectuar el escrutinio.

Confeccionar el acta de la votación, en la cual deberán señalarse expresamente los artículos reformados.

- En los casos de federaciones o confederaciones, deberá calcular la ponderación con que votará cada organización de conformidad al Código del Trabajo (Dividir el número de socios por el número de dirigentes vigentes que detalla el certificado de la Inspección).

AL MINISTRO DE FE LE CORRESPONDE:

- Presenciar todo el desarrollo del acto, dejando constancia de todo hecho o circunstancia que estime pertinente, además de las alegaciones que cualquier interesado pueda formular.
- Realizar una certificación, dejando constancia de haber presenciado el acto y del resultado de la votación.

4. CENSURA

A LA ORGANIZACION LE CORRESPONDE:

- Verificar que la petición de censura ha sido formulada a lo menos por el 20 % de los asociados o lo que determine el estatuto correspondiente.
- Cumplido lo anterior, designar al o los ministros de fe que participarán en el acto respectivo de la nómina de funcionarios investidos por la Dirección Regional del Trabajo. Si no se ha efectuado el trámite para la investidura de funcionarios de la institución como ministros de fe, solicitarlo ante la Inspección del Trabajo.
- Comunicar acerca de la realización del acto a la jefatura superior de la institución respectiva, para que se otorguen las facilidades para su desarrollo.
- Preparar la nómina de socios con derecho a voto y votos en número suficiente, los que deberá entregar a la Comisión para que desarrolle su labor.
- Depositar el acta de votación y el certificado que da cuenta de la realización del acto eleccionario, extendido por el ministro de fe, en la Inspección del Trabajo respectiva (si se rechaza la censura).

A LA COMISION LE CORRESPONDE:

- Contar con la nómina de votantes.
- Contar con una urna para depositar los votos y lápices en número suficiente para señalar la preferencia.
- Proporcionar a los votantes un lugar adecuado para que emitan su voto en forma secreta.
- Tomar la votación conforme a la nómina, identificando a cada votante y efectuar el escrutinio.
Confeccionar el acta de votación.
- Depositar el acta de votación y el certificado que da cuenta de la realización del acto eleccionario, extendido por el ministro de fe, en la Inspección del Trabajo respectiva (si se aprueba la censura).

AL MINISTRO DE FE LE CORRESPONDE:

- Presenciar todo el desarrollo del acto, dejando constancia de todo hecho o circunstancia que estime pertinente, además de las alegaciones que cualquier interesado pueda formular.
- Realizar una certificación, dejando constancia de haber presenciado el acto y del resultado de la votación.

MODELOS TIPO**ELECCION DE DIRECTIVA**

Los ejemplos que se señalan a continuación, parten del supuesto que se renueva una directiva, en la cual corresponde elegir tres directores, por lo cual se emiten como máximo dos preferencias.

—	JOSE GONZALEZ DONOSO
+	JUAN PEREZ MATAMALA
—	LEONOR TORRES MARIN
—	OMAR JUICA MARTINEZ

Se contabiliza la preferencia por don Juan Pérez y una en blanco.

+	JOSE GONZALEZ DONOSO
+	JUAN PEREZ MATAMALA
—	LEONOR TORRES MARIN
—	OMAR JUICA MARTINEZ

Se contabiliza una preferencia por don José González y otra por don Juan Pérez.

—	JOSE GONZALEZ DONOSO
—	JUAN PEREZ MATAMALA
—	LEONOR TORRES MARIN
—	OMAR JUICA MARTINEZ

Se contabilizan dos preferencias en blanco.

CERTIFICADO

_____, Jefe de Personal que suscribe, certifica que las personas
indicadas en nómina adjunta son funcionarios dependientes del _____

_____,
(Servicio al cual pertenecen) y que cuentan con autorización para desempeñarse como
ministros de fe en actos que requieran su presencia para la Asociación de Funcio-
narios _____

Se extiende el presente certificado para ser presentado ante la Dirección del Trabajo.

Jefe de Personal
(Nombre y firma)

(Ciudad),.....

*Nota: Debe adjuntar la nómina de funcionarios a la que se hace referencia en el
certificado.*

R. A. F. N°: _____

**ACTA DE ESCRUTINIO FINAL, DE LOS ESCRUTINIOS PARCIALES DE RENOVACION
COMPLEMENTARIA DE DIRECTIVA DE:**

En _____, a _____ de _____ de (año) _____, entre las _____ y _____ hrs., en calle _____ procede la Comisión integrada por los señores(as) _____, a efectuar el escrutinio final de los escrutinios parciales de las votaciones para la provisión de vacante del directorio de la _____ R.A.F. N° _____, en presencia del ministro de fe Sr.(a) _____.

Las votaciones parciales se realizaron en los lugares que se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

efectuado el escrutinio arrojó el siguiente resultado:

_____	_____ Votos.
_____	_____ Votos.
_____	_____ Votos.
_____	_____ Votos.
_____	_____ Votos.
_____	_____ Votos.

En consecuencia, habiendo obtenido la más alta mayoría y aceptado el cargo, fue proclamado director la siguiente persona: _____.

Se deja constancia que esta elección obedece a la vacante dejada por _____ con fecha _____.

Posteriormente, el directorio informará a la respectiva Inspección del Trabajo la conformación de sus cargos.

Para constancia del acto, la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el Ministro de Fe.

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

R. A. F. N° _____

ACTA DE ELECCION DE DIRECTORIO DE FEDERACION/CONFEDERACION

En _____ a _____ de _____ de (año) _____ entre las _____ hrs., en calle _____, se reúnen bajo la coordinación y supervisión de la Comisión _____ integrada por los Sres. _____ y en presencia del ministro de fe Sr.(a) _____ los dirigentes pertenecientes a las organizaciones afiliadas a la FEDERACION/CONFEDERACION _____, con el fin de participar en la votación de renovación total de directorio de dicha organización.

Los dirigentes participantes se individualizan y firman la nómina adjunta, la cual forma parte integrante de la presente acta, quienes acreditan su calidad de tal mediante los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo correspondiente.

Cada votante tiene derecho a _____ preferencias conforme a la disposición estatutaria.

Realizada la votación secreta y efectuado el escrutinio, éste arrojó el siguiente resultado:

_____	_____	preferencias
_____	_____	preferencias
_____	_____	preferencias
_____	_____	preferencias
_____	_____	preferencias

BLANCOS	_____	preferencias
NULOS	_____	preferencias

TOTAL	_____	preferencias
-------	-------	--------------

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptando los cargos fueron proclamados directores las siguientes personas: _____

Los dirigentes reunidos entre sí constituyen la mesa directiva, la que queda conformada de la siguiente manera:

PRESIDENTE: _____
 C.I. N°: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____
 DOMICILIO: _____
 QUIEN OCUPA EL CARGO DE: _____ EN _____
 _____ R.A.F. N° _____

SECRETARIO: _____
C.I. Nº: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____
DOMICILIO: _____
QUIEN OCUPA EL CARGO DE: _____ EN _____
_____ R.A.F. Nº _____

TESORERO: _____
C.I. Nº: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____
DOMICILIO: _____
QUIEN OCUPA EL CARGO DE: _____ EN _____
_____ R.A.F. Nº _____

DIRECTOR

El directorio permanecerá dos años en el cargo a contar de esta fecha, sin perjuicio de lo prescrito en la disposición legal correspondiente.

Para constancia del acto, la Comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

Aplicada la cifra repartidora, de acuerdo a como lo dispone el estatuto de la organización, fueron proclamados directores de la _____

las siguientes personas:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Se deja constancia que sufragó un total de _____ socios, de un universo de _____ afiliados.

De acuerdo al Estatuto ya mencionado, los dirigentes electos se reunirán entre sí y se designarán los cargos.

Para constancia del acto, la Comisión _____, extiende en triplicado y suscribe la presente acta, la cual es certificada por los ministros de fe.

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

R.A.F. _____

**ACTA DE ESCRUTINIO FINAL DE LOS ESCRUTINIOS PARCIALES DE RENOVACION
TOTAL DE DIRECTIVA DE FEDERACION/CONFEDERACION**

En _____ a _____ de _____ de (año) _____, entre las _____ y las _____ horas, en calle _____
_____ procede la Comisión _____, integrada por los Srs.: _____

_____, a efectuar el escrutinio final de los escrutinios parciales de las votaciones para la renovación total de Directiva de la _____

R.A.F. _____, en presencia de los ministros de fe, señores: _____

Las votaciones parciales se realizaron el día ___ de _____ de (año)___ y el último escrutinio parcial se realizó el día ___ de _____ de (año)__. En las votaciones participaron los afiliados de las siguientes asociaciones:

Las actas de escrutinios parciales forman parte de este documento para todos los efectos legales.

La votación directa se llevó a efecto de conformidad al Art. _____ del Estatuto y a los Arts. _____ del Reglamento de Elecciones de la citada FEDERACION/CONFEDERACION, teniendo derecho a marcar _____ preferencias cada funcionario asociado.

Efectuado el escrutinio final, éste arrojó el siguiente resultado:

_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
BLANCOS	_____ votos
NULOS	_____ votos
TOTAL VOTOS EMITIDOS	_____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías, fueron proclamados directores de la FEDERACION/CONFEDERACION, los Srs.:

Se deja constancia que sufragó un total de _____ socios, de un universo de _____ afiliados.

De acuerdo al Estatuto ya mencionado, los dirigentes electos se reunirán entre sí y se designarán los cargos.

Para constancia del acto, la Comisión _____, extiende en triplicado y suscribe la presente acta, la cual es certificada por el (los) ministro(s) de fe actuante(s).

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

R.A.F. _____

ACTA DE VOTACION PARCIAL DE RENOVACION TOTAL DE DIRECTIVA DE LA FEDERACION/CONFEDERACION

En _____ a _____ de _____ de (año)_____, entre las _____ y las _____ horas, en calle _____ procede la Comisión _____, integrada por los Srs.: _____ a efectuar el escrutinio parcial de la votación efectuada en la ASOCIACION _____

para la renovación total de Directiva de la _____ FEDERACION/CONFEDERACION

R.A.F. _____, en presencia de los ministros de fe, señores: _____

Participan _____ socios de un total de _____ afiliados a la Asociación.

Efectuado el escrutinio, éste arrojó el siguiente resultado:

_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
_____	_____ votos
BLANCOS	_____ votos
NULOS	_____ votos
TOTAL VOTOS EMITIDOS	_____ votos

Para constancia de lo realizado, se levanta la presente acta en triplicado, siendo firmada por los integrantes de la Comisión _____ y certificada por el (los) ministro (s) de fe actuante (s).

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

NOMBRE-FIRMA
COMISION

UNA POLITICA LABORAL SOLIDARIA Y JUSTA

Oficina de Comunicación y Difusión

En períodos electorales se intenta menoscabar la labor desarrollada por el gobierno con una intencionalidad eminentemente electoralista.

Algunos candidatos niegan la totalidad de lo realizado, mientras otros destacan sólo los problemas minimizando los avances u ocultando los logros obtenidos.

No es difícil comparar las estadísticas de los últimos años de dictadura con los índices que evidencian los gobiernos democráticos de la Concertación en materias laborales.

Para recordar a algunos chilenos lo realizado y para demostrar que las críticas en períodos electorales son interesadas y oportunistas, quisiéramos tan sólo enunciar la labor que en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha desarrollado en estos años de gestión.

Seis grandes áreas de política han conducido nuestra acción en estos años.

1. ELEVAR LA CANTIDAD Y CALIDAD DE LOS EMPLEOS EN UN MARCO DE DIGNIFICACION DEL TRABAJO

Este objetivo coincide exactamente con la meta planteada por la OIT para el presente y el nuevo siglo: generar "trabajo decente".

Hemos asegurado un crecimiento económico sostenido y estable como condición fundamental para lograr la meta enunciada. Es esta condición la que nos ha permitido enfrentar la actual crisis de la economía mundial en mejores condiciones relativas que otras economías en el mundo.

Hemos llevado adelante un conjunto de acciones destinadas a elevar la calificación y competencia laboral de los trabajadores, dotándolos de las herramientas necesarias para enfrentar las nuevas realidades del mercado de trabajo.

La ley que regula el Estatuto de Capacitación y Empleo, es un instrumento fundamental que genera una institucionalidad de largo plazo adecuada a los desafíos de la modernización y la economía global.

Este Estatuto creó el Fondo Nacional de Capacitación, institución que viene a complementar la Franquicia Tributaria, abriendo de este modo un conjunto muy amplio de oportunidades, no sólo para quienes están en las empresas sino muy especialmente para aquellos sectores más vulnerables como los jóvenes, las mujeres jefas de hogar, los que se encuentran en situación de cesantía y también para quienes pasan por procesos de reconversión laboral.

Del mismo modo la Micro y Pequeña Empresa constituye un foco privilegiado de este Fondo Nacional.

Por otra parte, el Estatuto crea los comités bipartitos de capacitación a nivel de empresa, para incentivar la colaboración en el uso de la Franquicia Tributaria así como también los Consejos

Regionales y el Consejo Nacional de Capacitación, órganos, estos últimos, asesores del Gobierno en la identificación de prioridades y políticas.

Asimismo, se ha modernizado el sistema de Información y Orientación Laboral a nivel de Municipios con la activa participación del SENCE y actualmente se encuentra en avanzado estado de elaboración un Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, proyecto que se trabaja en conjunto con la Fundación Chile y la asistencia técnica del BID.

2. ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL Y PREVISIONAL

Es fundamental garantizar que las leyes se cumplan. Ello es condición básica para que existan relaciones de confianza entre las partes laboral y empleadora. Constituye, por lo demás, un mandato inexcusable del Estado.

Por eso enviamos al Honorable Congreso Nacional y obtuvimos la aprobación de una ley que amplía las atribuciones de la Dirección del Trabajo perfeccionando su labor fiscalizadora.

Los resultados están a la vista.

Hoy la fiscalización, el apoyo a la solución de conflictos y la permanente presencia de su personal en el terreno mismo están asegurando que tanto trabajadores como empleadores mejoren sus relaciones laborales en un clima de colaboración y que las empresas se relacionen en términos de leal competencia.

En este campo la ley que surgió como iniciativa parlamentaria en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados y que el Ejecutivo patrocinó, garantizando que ningún trabajador podrá ser despedido si sus cotizaciones previsionales no se encuentran efectivamente pagadas.

Esta ley viene a llenar un vacío cuyos perjuicios para el trabajador podían ser graves en materia de consecuencias de seguridad social al encontrarse desempleado y que por lo demás constituye una forma de apropiación indebida de recursos de aquél.

Igualmente, corresponde a esta área el envío de la indicación sustitutiva que perfecciona el Proyecto sobre derechos laborales y previsionales de los trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

La iniciativa pretende asegurar que las empresas mandantes cuenten con medios legales para supervigilar el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales para con sus trabajadores por parte de aquellas empresas con las cuales contraten servicios.

3. MEJORAR EL ACCESO A LA JUSTICIA DEL TRABAJO

Tan importante como asegurar el cumplimiento de la ley es garantizar el acceso expedito a la Justicia laboral de trabajadores y empleadores. Por ello, se presentó al Congreso Nacional un proyecto que hoy es ley en plena vigencia.

Asimismo la ampliación del número de Juzgados del Trabajo es una tarea que también se encuentra pendiente.

4. PROTEGER, PROMOVER Y DESARROLLAR LOS DERECHOS SOCIALES Y LABORALES

Todos los temas antes considerados no pueden lograr pleno desarrollo si no se progresa permanentemente en materia de derechos sociales y laborales, que aseguren las bases para una convivencia basada en relaciones de equidad.

Ha sido política permanente de los gobiernos de la Concertación buscar el máximo de acuerdos posibles para perfeccionar nuestra institucionalidad laboral, particularmente en materia de derechos colectivos tanto como individuales, así como en el campo de la dignidad de la persona en el trabajo.

En este marco, el Gobierno actual envió a ratificación y obtuvo la aprobación del Congreso Nacional de los Convenios 87, sobre libertad sindical; 98, sobre negociación colectiva; 105, sobre abolición del trabajo forzoso y 138, sobre edad mínima de admisión al empleo. Estos Convenios, más el 135, sobre protección a los representantes de los trabajadores en la empresa, también ratificado, permitió que Chile completara la ratificación de todos aquellos Convenios de la OIT considerados por ella como fundamentales y vinculados con los Derechos Humanos.

Adicionalmente, se obtuvo, durante este gobierno, la ratificación de los siguientes otros Convenios: 121, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 131, sobre salarios mínimos; 140, sobre licencia pagada de estudios y, 161, relativo a los servicios de salud en el trabajo.

Estos nueve Convenios, más los siete aprobados bajo el Gobierno del Presidente Aylwin representan un importantísimo paso en la inserción de Chile en el marco de la comunidad internacional en materia laboral.

Todos estos logros nos permiten afirmar que, sin duda, hemos avanzado en este campo.

Forma parte también de esta área de política el Proyecto sobre Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC), aprobado por la Cámara de Diputados y actualmente en trámite en el H. Senado de la República. Este Proyecto, que esperamos aprobar prontamente, constituye otro de los instrumentos cuyo valor de largo plazo es indudable. De hecho crea una institucionalidad para proteger efectivamente a quienes pierden su fuente de trabajo, pero también contribuye a mejorar la movilidad positiva en el mercado de trabajo y ofrece regulaciones que mejorarán sin duda el clima laboral especialmente en situaciones de ajuste.

Estamos convencidos que éste será sin duda uno de los avances más importantes en nuestra institucionalidad laboral y de protección social.

Estas distintas iniciativas, las ya aprobadas y en plena aplicación y las próximas a ser ley de la República, conforman un relevante conjunto de acciones que hacen de este punto de nuestra política, uno de los más importantes por sus logros y por sus proyecciones.

Con todo no podemos dejar de mencionar que lo anterior no podrá considerarse como un resultado plenamente satisfactorio mientras no resolvamos también las cuestiones pendientes en materia de ampliación de cobertura de la negociación colectiva y perfeccionamiento de otras materias sindicales. Es por ello que estamos poniendo urgencia a este proyecto que ya fue aprobado en la Cámara de Diputados y espera la votación del Senado para ser ley de la República.

5. PERFECCIONAR LA PREVISION SOCIAL

Tenemos aquí un campo de política laboral de la mayor relevancia. La seguridad social de los trabajadores es uno de los pilares en que se afirman todas las demás políticas ya aludidas. Se trata en definitiva del futuro de ellos y sus familias.

En esta área los desafíos son cada vez más exigentes.

No podemos eludir el hecho que nos encontramos ante un debate emergente con relación a nuestro sistema de previsión social. El evento reciente en que se celebraron 18 años del Sistema de Administración Privada de Pensiones puso en la agenda varios de estos temas.

No cabe duda que ya estamos en tiempo de examinar con atención y rigor la experiencia alcanzada en estas casi dos décadas de aplicación de la reforma previsional que dio origen al modelo en vigencia.

En este tiempo, sin embargo, hemos ya tomado iniciativas en la perspectiva antes mencionada.

Uno de los logros alcanzados es la aprobación reciente por el Parlamento del Proyecto gubernamental conocido como "Fondo Dos" de inversiones, el cual entre sus principales materias contempla el establecimiento de una modalidad de inversión exclusiva en instrumentos de renta fija a la cual podrán acceder quienes estén próximos a pensionarse.

De esta forma se garantizará que en esa etapa tan importante sus recursos se encuentren protegidos de fluctuaciones eventuales que afecten su pensión. La futura ley considera también la posibilidad de subcontratación de la administración de carteras de inversión por parte de las administradoras que requieran beneficiarse de las economías de escala que esta modalidad permite.

Asimismo, hay que mencionar las acciones administrativas y reglamentarias que han contribuido a reducir los costos de comercialización del sistema, uno de los factores que explican en parte su encarecimiento. Los resultados obtenidos, si bien aún parciales, muestran ya positivos resultados.

Con todo, la cuestión de costos y de perfeccionamiento de la transparencia en todas las operaciones del sistema sigue siendo un desafío a enfrentar con más decisión. Lo que se juega en este campo no es nada menos que la imagen de legitimidad del sistema.

Por esta razón hemos decidido reactivar con la mayor decisión el debate parlamentario sobre el tema costos del sistema previsional que está contenido en un Proyecto enviado hace ya tiempo a la Cámara de Diputados. En esta iniciativa se considera tanto materias como la capacidad de negociación grupal de los afiliados, como la de establecer compromisos de permanencia contra una oferta de comisiones adecuada. Hay también otros temas y mecanismos que deberán ser incorporados a esta iniciativa, entre los cuales están los que incentiven con mayor eficacia la competencia entre los entes administradores.

6. DIALOGO SOCIAL

Finalmente, y como una política transversal que recorre todas las anteriores, este gobierno ha buscado siempre todas las instancias de Diálogo Social para llevar adelante sus iniciativas.

Esto no ha sido fácil ni siempre posible en estos últimos años. Desconfianzas, ideologismos, carencia de espacios adecuados, a veces también cierto tecnocratismo, pero también muchas veces prevalencia de intereses particulares sobre el interés general de la sociedad. Pero nada de ello ha minado nuestro espíritu de diálogo existiendo experiencias positivas a nivel regional y local e incluso a nivel de empresas en los llamados acuerdos estratégicos.

Este es un momento particularmente relevante para examinar nuestras realidades laborales y sociales. La crisis que vivimos a nivel mundial y nacional nos muestran que sólo un país que trabaja unido, en que todos sus actores sociales y políticos comparten los principios en que se fundamenta el desarrollo y el crecimiento y tienen confianza en las instituciones a través del cual éste opera, es un país capaz de salir adelante con solidez y esperanza.

Por ello he querido contextualizar los temas que hoy nos convocan en el marco de nuestro enfoque global en materia de políticas laborales.

Estas políticas tocan aspectos muy sensibles de la vida económica, social y cultural de una sociedad. Alcanzar niveles de competitividad cada vez más altos, elevar nuestra productividad, ser capaces de crecer a ritmos veloces, no será posible si no avanzamos en los temas de este campo de nuestra realidad en que todavía estamos retrasados. Aumentar la capacitación y formación profesional, seguir la velocidad del cambio tecnológico, disponer de trabajadores cada vez más polivalentes, aumentar la iniciativa y la creatividad son parte de estos avances que necesitamos. Pero sobre todo tenemos que asegurar mejor las protecciones necesarias ante los estados de necesidad más graves; tenemos que ofrecer más certidumbre respecto de las rutas del progreso personal y colectivo; tenemos que garantizar que el esfuerzo del trabajador será recompensado con justeza, tenemos que ofrecer la capacidad de participar y decidir en conjunto. En síntesis, tenemos que crear las condiciones que todavía faltan para construir las confianzas necesarias en los valores y en las instituciones que configuran nuestra opción de desarrollo. Esto no está aún logrado.

Desde el mundo del trabajo tenemos el espacio y la oportunidad para conseguirlo, aunando la voluntad pública y privada, el esfuerzo personal y colectivo.

LA INTEGRACION SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS Y LA ELIMINACION DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS

Juan Bautista Fredes Morales (*)

Los discapacitados en Chile suman cerca de 616.434 personas, de las cuales 145.936 de ellas, aproximadamente, están en condiciones de desarrollar labores productivas y, por lo tanto, pueden ser considerados dentro de la fuerza de trabajo. (1)

La realidad de estas personas ha sido caracterizada permanentemente por la discriminación y la imposibilidad de integrarse efectivamente como trabajadores que desde su discapacidad pueden realizar significativos aportes a la vida económica y social del país.

Además, históricamente, se ha tratado toda la temática de la discapacidad más como una situación de tipo asistencial, que como un problema de igualdad de oportunidades y de integración efectiva.

Ello se ha quebrado a partir del reconocimiento del aporte que realizan los discapacitados al desarrollo de la sociedad, sus especiales sensibilidades y características que los habilitan para participar en su comunidad de un modo más asertivo y efectivo.

Lo anterior se ha sumado a que una constante de la evolución social de Chile en la última década ha sido la toma de conciencia de variados sectores sociales para ir eliminando todas aquellas normas discriminatorias. En el campo de la legislación laboral se pueden mencionar, entre otras, las siguientes:

1. La Ley N° 19.250 derogó expresamente el artículo 15 del Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 que establecía la prohibición de ocupar mujeres en trabajos subterráneos, en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.
2. La Ley N° 19.591 extendió el derecho de fuero maternal a las trabajadoras de casa particular, eliminando las normas discriminatorias respecto a ellas contempladas en el Código del Trabajo.
3. La Ley N° 19.591 incorporó al Código del Trabajo la prohibición para que se consideren como requisitos para postular a un trabajo que las trabajadoras exhiban una prueba que no están embarazadas (pregnosción).

Chile es uno de los 66 países que ha ratificado y mantiene vigente el Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que trata sobre la readaptación profesional y el empleo

(*) Director Regional del Trabajo, de La Serena.

(1) Situación de las Personas con Discapacidad en Chile, 1996. Resultado de la Encuesta de Caracterización Socio Económica (CASEN 1996) MIDEPLAN.

en personas inválidas. El Convenio N° 159 fue adoptado en la Sesión de la Conferencia N° 69, el día 20 de junio de 1983 y entró en vigencia el 20 de junio de 1985. (2)

El Convenio N° 159, define en su Art. 1° a la persona inválida a aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Asimismo se establece la obligación por parte de los miembros de la OIT la formulación de una política sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, cuyos objetivos han de ser asegurar la existencia de medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de discapacitados y la promoción de oportunidades de empleo para las mismas en los mercados regulares de trabajo.

Uno de los principios en que deberá basarse dicha política es el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores discapacitados y trabajadores en general. La Convención N° 159 de la OIT deja claramente establecido que las normas especiales que se dicten a favor de los discapacitados no podrán ser consideradas discriminatorias respecto a los trabajadores en general.

A su turno, la Constitución Política de la República de 1980, al referirse a la libertad de trabajo establece que "Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución." y que "Se prohíbe cualquiera *discriminación* que no se base en la capacidad o idoneidad personal,..." (3). Este principio está reiterado en el Art. 2° del Código del Trabajo al señalar la función social que cumple el trabajo y precisar que son contrarios a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias de cualquier índole.

En Chile, en esta materia, sólo existen dos cuerpo legales que han abordado el tema desde una perspectiva de integración social y, desde las cuales se ha estado desarrollando una política más coherente desde el Estado tendiente a promover el acceso de los discapacitados al mundo del trabajo y la eliminación de barreras discriminatorias.

La primera iniciativa legal de cierta envergadura en materia de discapacidad fue la Ley N° 18.600, de 1987, que estableció normas sobre deficientes mentales, señalando expresamente que respecto a estos discapacitados existe un derecho de los mismos para capacitarse, desarrollarse, recrearse y obtener seguridad social, siendo un deber de la familia asumirlos, correspondiendo al Estado la coordinación y control, así como el desarrollo de un sistema mixto de participación pública y privada para apoyar a las familias a cumplir con este deber.

En esta primera ley que se refiere expresamente a un grupo de discapacitados, luego de tipificarlos, señala algunas normas especiales de tipo laboral que es bueno recordar:

1. Las personas jurídicas sin fines de lucro que mantuvieran en funcionamiento talleres protegidos, en los cuales los deficientes desarrollen actividades laborales (4), por Decreto del Sr. Presidente de la República, podrán obtener franquicias tributarias respecto de sus donantes. (5)(6)

(2) <http://ilolex.ilo.ch>.

(3) Constitución Política de Chile, 1980. Art. 19 N° 16.

(4) No necesariamente pueden ser para esta finalidad, sino que también pueden tener fines terapéuticos.

(5) Art. 47 D.L. N° 3.063, de 1979.

(6) Art. 10 Inc. 1° Ley N° 18.600.

2. Los establecimientos del Estado o de las Municipalidades destinados, entre otros fines, a la capacitación y trabajo de deficientes mentales, podrán ser administrados directamente o a través de entidades colaboradoras. (7)
3. Los organismos de la Administración del Estado no podrán efectuar ninguna discriminación en los llamados a concurso ni nombramientos o contrataciones respecto de los deficientes mentales para funciones o labores que resulten compatibles con su condición psicobiológica. Ello se acreditará mediante una certificación que emitirá un médico o psicólogo. (8)
4. El deficiente mental que celebre un Contrato de Trabajo podrá estipularse una remuneración libremente acordada entre las partes, no siendo aplicable en este caso las normas sobre ingreso mínimo. (9)

No obstante, lo más relevante en el aspecto legal ha sido la promulgación de la Ley N° 19.248, que establece normas para la plena integración de personas con discapacidad.

El primer avance significativo que lleva implícita esta ley es el reconocimiento de que la discapacidad en las personas es un problema que afecta a la sociedad y compete al Estado, por un lado, prevenirla y rehabilitar a los que la sufren.

Asimismo, define lo que se entiende por discapacitado señalando que es aquella persona que "como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social" (10). Además establece que la calificación de la discapacidad (11) se efectuará en la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez de la jurisdicción o en otras instituciones reconocidas por el Estado para estos efectos, pero siempre corresponderá su visado a la COMPIN respectiva y todas aquellas personas así calificadas deberán inscribirse, o podrán ser inscritas, en el Registro Nacional de la Discapacidad creado en virtud de lo expresado en el Art. 46 del mismo cuerpo legal, a cargo del Servicio del Registro Civil e Identificación. (12)

(7) Art. 14 Ley N° 18.600.

(8) Art. 15 Ley N° 18.600. El Art. 4° de la misma ley señala que la certificación deberá elaborarse en base a un diagnóstico clínico el cual deberá ser emitido por un médico cirujano, que cumpla funciones en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía y un informe psicológico. Para que tengan validez dichos certificados han de ser visados por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez donde resida el deficiente mental.

(9) Art. 16 Ley N° 18.600.

(10) Art. 3° Ley N° 19.248.

(11) El Decreto N° 2.505, de 16.09.94, del Ministerio de Salud, aprobó el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad.

(12) Este Registro no sólo inscribirá a las personas discapacitadas que así lo acrediten mediante la certificación dispuesta en el Art. 7° de la mencionada ley, sino que también podrán inscribirse todas las personas jurídicas dedicadas a la rehabilitación productiva, educativa, de capacitación, beneficencia, gremiales, sindicales y, en general, a todas las personas que se desempeñen o relacionen con personas con discapacidad. (N° 2, Art. 47 Ley N° 19.284).

La Ley N° 19.477, de 1996, Orgánica del Servicio del Registro Civil e Identificación señala en su artículo 4° que son funciones de ese Servicio formar y mantener actualizados, por los medios y en la forma que el reglamento determine, los Registros de Discapacidad, entre otros.

El capítulo III de la ya referida ley, se refiere en seis artículos (del 33 al 38) a normas sobre capacitación e inserción laborales de los discapacitados.

Básicamente, dichas normas se resumen como sigue:

1. El Estado promoverá la capacitación laboral de los discapacitados, a través de programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción laboral. (13)
2. Los discapacitados inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad podrán celebrar el Contrato de Trabajo de Aprendizaje (14) a que se refiere el Art. 77 del Código del Trabajo, hasta la edad de 24 años. Al financiar el Estado programas de capacitación, sea en forma total o parcial (15), deberán contemplarse medidas para permitir la participación de discapacitados sin limitación de edad. (16)(17) En estos casos, tanto los materiales como los elementos de enseñanza que se empleen se adapten al uso y beneficio de los discapacitados participantes. (18)
3. Especial preocupación se tendrá para que dichos programas de capacitación se formulen y ejecuten de acuerdo a las necesidades de éstos y a los requerimientos y posibilidades del mercado del trabajo. (19) Sobre este aspecto, también se señala que la capacitación laboral de las personas discapacitadas comprenderá la orientación profesional, formulada en base a la evaluación de las capacidades de los discapacitados, la educación efectivamente recibida y sus intereses, teniendo presente el diagnóstico de dicha persona. (20)
4. El Estado deberá crear las condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho de constituir una familia y gozar de una vida digna. (21)

A estas disposiciones específicas sobre materias de inserción y capacitación ocupacional, se debe agregar que el Art. 48 del citado cuerpo legal señala que toda persona que sufra discriminación o amenaza en el ejercicio de los derechos y beneficios consagrados en esta ley, sea a causa de

(13) Art. 33 Ley N° 19.284.

(14) El Contrato de Aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de terceros, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida (Art. 78 del Código del Trabajo). El Art. 79 del Código del Trabajo establece que sólo se podrán celebrar contratos de aprendiz hasta los veintiún años.

(15) La mencionada ley hace referencia los programas de capacitación ocupacional efectuado por el Estado y que estaban regulados en el Párrafo 3° del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ese texto legal fue derogado al promulgarse la Ley N° 19.518, de 1997, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, por lo que dicha obligación debe entenderse referida al párrafo 5° de dicho cuerpo legal, en especial a los artículos 44 y 46.

(16) Art. 34 Ley N° 19.284.

(17) El Dictamen N° 6.727/308, de fecha 16.11.99, de la Sra. Directora del Trabajo, aclara el sentido y alcance de esta disposición legal y de otras relacionadas.

(18) Art. 35 Ley N° 19.284.

(19) Art. 36 Ley N° 19.284.

(20) Art. 38 Ley N° 19.284.

(21) Art. 37 Ley N° 19.284.

acto u omisión arbitraria o ilegal, podrá iniciar acción en el Juzgado de Policía Local para que se adopten las providencias del caso que aseguren y restablezcan el derecho afectado. El Art. 49 sanciona hasta con tres unidades tributarias mensuales, susceptibles de ser duplicadas en caso de reincidencia, a quienes sean encontrados culpables de tales actos.

Si bien los avances legales en esta materia han sido sustanciales, ello no se ha relevado lo suficiente y el objetivo de eliminar toda forma de segregación y discriminación se ha centrado en el tema del género y ahora último en la temática de los pueblos originarios, se advierte una mayor preocupación por cómo incorporar a los discapacitados en la sociedad nacional, en un plano de igualdad de acceso y oportunidades.

DEL DIARIO OFICIAL

17 - Diciembre

- Ley N° 19.652. Modifica el inciso final del artículo 24 de la Ley N° 18.591, de 1987, con el objeto de prorrogar los beneficios que se indican.
- Decreto N° 1.555, de 21.09.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio sobre Seguridad Social con Austria.
- Resolución N° 11.883 exenta, de 3.12.99, del Ministerio de Educación. Aprueba formulario único de acreditación socioeconómica de los estudiantes que postulan a beneficios de los fondos solidarios de crédito universitario, con su correspondiente instructivo.

20 - Diciembre

- Ley N° 19.658. Modifica la Ley N° 19.620, que dicta normas sobre adopción de menores.

21 - Diciembre

- Ley N° 19.685. Modifica el artículo 51 del Código de Justicia de Militar, en lo relativo a la duración en el cargo de Ministros de las Cortes Marciales de los Ministros de Corte de Apelaciones.

24 - Diciembre

- Ley N° 19.650. Perfecciona normas del área de la salud.

27 - Diciembre

- Ley N° 19.659. Establece sanciones a procedimientos de cobranzas ilegales.

5 - Enero

- Decreto N° 84, de 20.08.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba criterios y procedimiento para la asignación de becas para estudios en instituciones de educación superior para funcionarios públicos (publicado en esta edición del Boletín).

6 - Enero

- Extracto de resoluciones del Servicio de Impuestos Internos. Deja sin efecto resoluciones que autorizaron a los contribuyentes para llevar libros de contabilidad y auxiliares en hojas sueltas.

7 - Enero

- Ley N° 19.657. Sobre concesiones de energía geotérmica.

10 - Enero

- Decreto N° 1.643, de 7.12.99, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse, a contar del 1° de diciembre de 1999, las pensiones de regímenes previsionales (2.56%).
- Resolución N° 12.220 exenta, de 29.12.99, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija a contar del 1° de enero del 2000, en \$ 3.700 el valor máximo por hora participante en los cursos de capacitación imputable a la franquicia tributaria contemplada en la Ley N° 19.518.

Este valor es aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

- Resolución N° 12.266 exenta, de 30.12.99, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija a contar del 1° de enero del 2000, en un 15% el mínimo de horas cronológicas de enseñanza relacionada, para los efectos del contrato de aprendizaje regulado en los artículos 57 y siguientes de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, y establece que el valor por hora participante para los efectos de esta misma resolución, ascenderá a \$ 3.700, en los términos consagrados en la Resolución N° 12.220 exenta, de 1999, de este mismo Servicio.

11 - Enero

- Decreto con Fuerza de Ley N° 2/19.602. Fija el texto refundido de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

12 - Enero

- Decreto N° 113, de 15.11.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 49/1999 (Boletín N° 127, agosto 1999, p. 11), que reglamenta curso básico de seguridad en faenas portuarias (publicado en esta edición del Boletín).

14 - Enero

- Decreto N° 70, de 3.12.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba programa del fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, para el ejercicio del año 2000.

NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (*)

13 - Diciembre

- El Director Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Víctor Tokman, informó que, al ratificar Chile este año los convenios básicos de la OIT que se refieren a la libertad sindical y de negociación colectiva y una vez que entren en vigencia, viene un proceso de revisión de la legislación laboral chilena para ver si ella se enmarca en estos convenios.
- La Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), AGROCAP y la Asociación de Exportadores de Chile suscribieron un acuerdo que permitirá capacitar a 30 mil trabajadores agrarios en los próximos dos años. Este sector registra una de las tasas más bajas de capacitación anual (2.7%); lo que significa que estos trabajadores reciben una instrucción cada 40 años, es decir, sólo una vez en la vida. En tanto que los trabajadores del sector minero, presentan el mayor índice con un 85% de beneficiados con instrucción laboral una vez al año; en el sector bancario este índice es del 50%.

14 - Diciembre

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, anunció que desde septiembre pasado el Estado ha creado alrededor de 140 mil nuevas ocupaciones directas como resultado del reforzamiento del Plan Frei de reactivación económica, anunciado el 19 de agosto último. En esa ocasión, el Gobierno determinó un suplemento de recursos fiscales de \$ 60 mil millones que fueron invertidos en diversos programas de generación de empleo ejecutados a través de las municipalidades.

15 - Diciembre

- Según proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de desempleo en Chile en el año 2000 disminuirá a 8.8%, en el marco de una recuperación generalizada de la situación laboral en América Latina, tras sufrir los efectos de la crisis económica internacional. Para este año, la OIT pronostica una tasa de desocupación de 10.2% para el país, cifra que coincide con las expectativas internas.
- La Confederación Unitaria de Trabajadores del Transporte Terrestre (CONUTT), que agrupa a 12 mil conductores, anunció movilizaciones antes de fines de diciembre. La CONUTT exigió un sueldo fijo de 430 mil pesos y pidió que el servicio público de pasajeros sea subsidiado por el Estado.
- El presidente de la Asociación de Supermercadistas de Chile (ASACH), Luis Costa, solicitó a la Dirección del Trabajo retrasar la puesta en práctica de la normativa que obliga a los supermercados a contratar a los empaquetadores. Solicitud que fue aceptada por la Directora del Trabajo, María Ester Feres, por lo que sólo dentro de tres o cuatro meses podría entrar en vigencia si es que las partes concuerdan el perfeccionamiento del texto.
- El Subdirector de la Dirección del Trabajo, Sergio Mejía, expresó que están convencidos de que efectivamente hay casos en que existe una relación de dependencia y subordinación

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

15 - Diciembre

en el trabajo de menores en los supermercados. Así se refirió al único punto en conflicto que se espera solucionar con la acordada fiscalización de los supermercados en los próximos tres a cuatro meses. Según Mejía, la fiscalización permitirá saber quiénes deben o no deben contratar a sus empaquetadores, según las funciones que cumplan.

16 - Diciembre

- La Federación de Trabajadores del Cobre presentó al Gobierno un oficio en el que solicita modificar la normativa sobre calificación de trabajos denominados pesados con el objetivo de ampliar a otras categorías de desempeño en la faenas mineras los beneficios que contempla esa ley.

19 - Diciembre

- La Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS) eligió nueva directiva, la que estará encabezada por el ex presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Raúl Alarcón, quien logró 6.968 votos. Como segunda mayoría quedó Humberto Cabrera, con 6.377 sufragios. Cabrera pierde así el cargo de presidente de esta confederación, el cual ostentó por diez años continuos.

20 - Diciembre

- Un estudio destinado a medir el impacto que tiene la capacitación en la productividad realizado por la Facultad de Economía y Administración de la Universidad de Chile concluyó que la tasa de retorno de la inversión en capacitación laboral alcanza a 35%. La investigación fue encargada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

21 - Diciembre

- Los sindicatos de trabajadores de los supermercados Unimarc de Talcahuano y Concepción denunciaron prácticas antisindicales, al informar sobre el despido injustificado de 25 trabajadores, así como el despido de dos dirigentes que gozan de fuero. Todos estos trabajadores fueron despedidos por el artículo 161.

22 - Diciembre

- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME) firmaron un protocolo de acuerdo para mejorar las relaciones laborales. El acuerdo contempla la creación de 100 mil nuevos empleos, además de un conjunto de medidas para el desarrollo de las empresas pequeñas y medianas y de sus trabajadores. En la firma del acuerdo participó el candidato presidencial de la Concertación, Ricardo Lagos.

23 - Diciembre

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que durante el segundo semestre del año se reforzaron los programas de inversión pública intensivos en la contratación de personas mediante el Programa de Generación de Empleos Locales, en el marco del plan de

23 - Diciembre

reactivación económica. Preciso que el total de ocupaciones en el último trimestre en todas las regiones, alcanzó a los 100.793 puestos y que la inversión pública en el período alcanzó los \$ 75.000 millones.

24 - Diciembre

- Agrupaciones de funcionarios del sector público –próximos a obtener su pensión– plantearon al Ministro del Trabajo, Germán Molina, su deseo de retornar al antiguo sistema previsional pues, a su juicio, fueron perjudicados en el momento en que sus bonos de reconocimiento fueron calculados en valores no reales. Recordaron que dichos valores fluctuaban entre un 20% y 30% de su sueldo y que al optar por la jubilación en estos momentos, ésta sería equivalente al 20% de sus actuales remuneraciones.

25 - Diciembre

- El presidente de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio (CONSFECOVE), Claudio Aravena, denunció que los trabajadores del comercio sufren tanta presión, por parte de sus empleadores durante el mes de diciembre, que ésta toma visos de discriminación y explotación. Aravena informó que los trabajadores de centros comerciales, supermercados y tiendas están exceptuados del feriado del 31 de diciembre recientemente aprobado por el Congreso; por lo que recurrirán a las autoridades laborales para que intercedan por ellos, o junto a ellos, ante los empleadores.

26 - Diciembre

- Los diputados María Rozas y Pablo Lorenzini dieron a conocer un documento oficial de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), firmado por su presidente Walter Riesco, en el que se destaca que el empresariado rechaza que se entregue fuero maternal a las mujeres que adoptan un hijo; considerando además como "demasiado extenso" el actual fuero de las trabajadoras embarazadas. Los diputados acusaron a los empleadores de "no respetar el derecho a la vida".

Para graficar la situación de la mujer en nuestro país, Rozas y Lorenzini denunciaron que mensualmente se registran al menos cuatro despidos de trabajadoras embarazadas y que éstas no realizan las denuncias correspondientes por temor a no encontrar un nuevo trabajo.

- Los dos principales sindicatos de trabajadores de la Empresa Esva denunciaron el despido masivo de empleados por parte de los nuevos ejecutivos de la compañía, situación que habría comenzado hace un par de meses. Según los dirigentes, la empresa se encuentra aplicando un sistema mediante el cual cada dos días se despide a tres o cuatro personas, a quienes se les ofrece ser recontratadas en sus mismas labores por una firma externa y por la mitad de la remuneración que recibían.

27 - Diciembre

- La Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT), reunida en Buenos Aires, apoyó la labor de difusión que se ha desarrollado en Chile en los últimos 40 años en el tema de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

27 - Diciembre

- La Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM) exigieron el término de la modalidad de contrato a plazo fijo, contemplado en el Estatuto de Atención Primaria y al cual estarían sujetos unos 4 mil trabajadores de los consultorios municipalizados del país. Esta normativa establece que dentro de las formas de contratación de funcionarios para los consultorios, un 20% de la dotación puede ser contratada a plazo fijo con una duración máxima de un año. Para Esteban Maturana, presidente de la CONFUSAM, esto constituye una desigualdad al posibilitar la existencia de dos tipos de funcionarios.
- Las autoridades sectoriales y municipales llamaron a la población desempleada a utilizar los beneficios de salud, que entre otras cosas, posibilitan la atención gratuita del grupo familiar. Sólo 84 mil de los cerca de 500 mil desempleados existentes en el país han efectuado a la fecha los trámites que les permiten acceder al beneficio para cesantes que contempla FONASA, y que posibilita optar por la atención gratuita de salud para el conjunto del grupo familiar.

28 - Diciembre

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, valoró el encuentro entre los dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores y del Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME). Molina destacó que esta reunión marca un hito importante para el futuro del país, porque se dialoga con quienes posibilitan el 80% del empleo en Chile. Agregó que es urgente que trabajadores, empresarios y el Gobierno tengan una relación más estrecha.

Además, Molina sugirió a ambas instituciones que se concentren en cuatro aspectos en el diálogo iniciado con la firma de protocolo del 22 de diciembre; estos son: políticas de empleo; remuneraciones; seguridad social y protección al trabajador desempleado; además de políticas de participación.

29 - Diciembre

- El Directorio Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, presidido por Jaime Gajardo, denunció que más de cinco mil serían los profesores afectados por despidos masivos en Santiago. Según Gajardo, esta situación se agravaría ya que los despidos se quintuplicarían la próxima semana en la educación municipalizada y particular subvencionada.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que la tasa de desocupación del trimestre móvil septiembre-noviembre fue de 10.0%, cifra que representa un importante retroceso respecto al 11.0% anotado en el período agosto-octubre recién pasado. Este punto porcentual significa el retorno o la incorporación al mercado laboral de 107.010 personas.

La baja en la desocupación fue atribuida a los programas municipales de empleo, el tradicional aumento de los puestos de trabajo en esta época del año y la reactivación económica que empezó en septiembre.

30 - Diciembre

- El Ministro de Hacienda, Manuel Marfán señaló que los indicadores de desempleo y actividad industrial dados a conocer por el INE, reafirman que la reactivación es un proceso que

30 - Diciembre

está en marcha con mucha fuerza: "Lo que se ha observado y constatado con las cifras del INE es que las variables que entran con mayor rezago también se han incorporado plenamente al proceso de reactivación". Asimismo, recalcó que las cifras anticipan que el cierre de 1999 probablemente va a ser mejor de lo que se esperaba hace pocas semanas. Además, Marfán precisó que las variables pendientes y que ameritan especial preocupación en el próximo ejercicio, son las fiscales. La proyección más razonable, a su juicio, es una tasa de desocupación de un dígito para el cierre del año.

Por su parte, el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio, Walter Riesco, ante la baja de un 1% en la tasa de desocupación, comentó que "lo más importante es no pecar de optimismo ni ser complacientes, dado que el país continúa con una tasa de desempleo de dos dígitos, situación que afecta a 591.860 personas, especialmente de las regiones con más población como son la Metropolitana (11.4%); Quinta (11.4%); y Octava (10.1%)".

Sobre el mismo tema, el vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), Mario Agliati, señaló que factores estacionales y los programas especiales de empleo explican la baja en la tasa de desocupación, la que, a juicio de Agliati, continuará descendiendo, aunque en forma más lenta, para llegar hacia fines de año al 9.5%.

- La Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Josefina Bilbao, reiteró que es insostenible que el presidente de la CPC, Walter Riesco, plantee que el fuero maternal es excesivo, tal como se concibe en nuestro país y en la nueva revisión del convenio de la OIT. Bilbao indicó que en la actualidad, la cantidad promedio de hijos que tiene la mujer chilena son dos o tres. Ello significa que en toda su etapa laboral estará máximo dos o tres años embarazada y que este período es lo mínimo que una sociedad moderna debe brindarle a una mujer durante su época laboral.

31 - Diciembre

- El Gobierno pagó el primer mes de pensiones administrativas y entregó un anticipo de sueldo a los trabajadores portuarios que se retiran de sus funciones por tener más de 55 años de edad y a aquellos que decidieron alejarse de las faenas portuarias para crear microempresas. La demora del pago había provocado una serie de manifestaciones de protesta en los alrededores de los puertos de Valparaíso y San Antonio y la amenaza de un paro nacional de actividades por parte de los estibadores afectados.
- El Superintendente de AFP, Julio Bustamante, llamó a los trabajadores que se encuentran en condiciones de pensionarse, ya sea por retiro programado, renta temporal o renta vitalicia, a no dilatar más la decisión, debido a que el fondo de pensiones del sistema de capitalización individual rentará este año alrededor de 15%, según el ente fiscal y 16%, de acuerdo a los agentes del mercado.

Por su parte, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) recomendó a los casi 40 mil trabajadores que se encuentran en condiciones de pensionarse, ser cuidadosos, porque la alta rentabilidad del sistema no beneficia a todos estos trabajadores. Ejemplificó diciendo: "Un 15% no es lo mismo para un empleado que gana \$100 mil, que para un ejecutivo que cotiza

31 - Diciembre

por \$ 800 mil". Millán ofreció asesoría previsional a cualquier cotizante de las AFP que tenga dudas, agregando que en casos necesarios la CUT puede poner abogados gratuitos que orientarán al trabajador respecto del sistema de AFP.

- La diputada María Rozas, acompañada por dirigentas de la Secretaría de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), pidió al Ministro del Trabajo, Germán Molina, que el Gobierno dé carácter de suma urgencia al proyecto para ratificar en junio del 2000 el convenio de la OIT que regula el beneficio del fuero maternal. Rozas recordó que el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Walter Riesco, ha planteado su oposición a la ratificación de este acuerdo, argumentando que ello implicaría rigidizar la legislación laboral y que dificultará la incorporación de las mujeres al mercado laboral por el mayor costo que implicaría su contratación.
- La Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) informó que, con la recuperación que viene mostrando desde agosto la producción industrial, luego del ajuste interno y la crisis internacional, este indicador registró en noviembre un aumento de 7.7%. Otros resultados que evidencian una lenta recuperación del sector industrial son el crecimiento de 1.2% en las ventas en noviembre; un incremento de 3.6% en las exportaciones del sector entre enero y noviembre, y el hecho de que por segundo mes consecutivo el desempleo sectorial se mantuvo en niveles de un dígito (8.4%), contra el 10% que anota la tasa de desempleo a nivel nacional.

4 - Enero

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó sobre la implementación de los planes de protección social para los trabajadores portuarios que por su edad, no tendrán oportunidades de empleo en el sector "debido a que el proceso de modernización implicaría mayor tecnología y eficiencia en el desempeño laboral". Los mecanismos de resguardo son dos:
 1. Pensiones administrativas vitalicias de \$120.000 mensual para los trabajadores mayores de 55 años con más de 18 años de labores en el sector y que ya ha favorecido a 294 empleados el 30 de diciembre pasado. A fines de enero podrán acogerse al mismo mecanismo entre 350 y 380 trabajadores.
 2. Preparación y capacitación previa para el millar de trabajadores que quedarán sin trabajo en los próximos dos o tres años. La capacitación les permitirá crear micro empresas "creativas de servicios para el sector" o la integración a planes de empleo local.

5 - Enero

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, afirmó que la economía ha recuperado 190 mil puestos de trabajo desde el trimestre junio-agosto de 1999; además señaló que de mantenerse los actuales planes de empleo y si no surgen fenómenos sorprendentes, el año 2000 podría finalizar con tasas de desocupación del orden del 6 y 7%.

7 - Enero

- Un estudio realizado por la UNICEF, en 1998 con entrevistas a menores de entre 5 y 18 años que trabajan entre la I y la X región, indicó que un 42.2% de ellos no tiene tiempo para

7 - Enero

jugar; el 40% ha repetido algún curso y el 13% de los entrevistados obtienen su primer trabajo ente los 5 y los 8 años de edad. En el estudio llamó la atención que no se trate de menores abandonados o marginales, pues 6 de cada 10 viven en un hogar constituido y asisten regularmente al colegio.

9 - Enero

- Según estadísticas de la Superintendencia de Administradoras de Fondos Previsionales (AFP), durante la última década del siglo pasado, el sueldo de las mujeres que trabajan bajo contrato (dependientes) que imponen en el sistema privado de pensiones, creció 70.3% como promedio; los hombres vieron aumentados sus salarios en un 46.5% promedio en el mismo período.

A pesar de estas cifras, la situación salarial de las mujeres en relación a la del hombre sigue siendo desventajosa, aunque ha mejorado en los últimos años: en los inicios de los 90, el sueldo de la mujer representaba el 70.2% del ingreso promedio de los hombres; en 1995 pasó a ser equivalente al 79.6%; hasta terminar la década representando el 85.1% de la renta bruta de los varones. Es decir que el salario de un hombre equivale en la actualidad a 1,17 sueldos de una mujer.

10 - Enero

- El Ministerio de Salud presentó su estudio "Análisis del Comportamiento de las licencias médicas curativas según diagnóstico", el que indica que desde 1994 a 1999, la emisión de licencias médicas aumentó en un 60%. Uno de los resultados sorprendentes del estudio es que las mujeres trabajadoras generan muchas más licencias médicas que los hombres, a pesar de ser numéricamente menos en la fuerza laboral nacional. Las licencias médicas relativas a salud mental representan un 10% del total de las licencias curativas pagadas.
- El Diputado Guido Girardi presentó un proyecto de ley que prohíbe obligar a los dependientes del área comercio y servicios a laborar los días domingo y festivos. La iniciativa considera que es de absoluta responsabilidad del personal y no del empleador decidir si trabaja o no en esas fechas, estableciendo que aquellos que opten por hacerlo deberán recibir doble salario por concepto de horas extraordinarias y ser compensados con un día extra de descanso. Además, se contempla el aumento de las sanciones por faltas a la legislación laboral.

11 - Enero

- El Ministro de Educación, José Pablo Arellano, informó que el Gobierno envió en septiembre pasado una indicación a la Ley de Donaciones Culturales para permitir que los trabajadores sigan percibiendo beneficios (becas) en materias de estudios secundarios y superiores. El tema había sido abordado recientemente por los diputados DC, Pablo Lorenzini, María Rozas y Jaime Jiménez, quienes explicaron que el problema se produce porque el fallo acerca de la Ley de Rentas determinó que las empresas no pueden deducir impuestos para otorgar este beneficio, el cual se pacta con los trabajadores en los procesos de negociación colectiva.

11 - Enero

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, informó que, con un crecimiento de entre 5% y 6% durante este año, la economía nacional estará en condiciones de crear 200 mil nuevos puestos de trabajo productivos. Agregó que de no mediar presiones adicionales que afecten la oferta de trabajo, la tasa de desempleo se reducirá persistentemente y hacia fines del año se ubicará en un rango de 7 a 7.5%; por lo que los desempleados llegarán a unos 400 mil.
- El diputado DC Edgardo Riveros y el presidente de los abogados por Lagos, Nelson Haddad, presentaron a la Directora del Trabajo, María Ester Feres, una nómina de 31 empresas denunciadas por realizar cohecho y presionar a sus trabajadores para que voten en las próximas elecciones por el candidato Joaquín Lavín.
- CODELCO informó que por la rebaja de costos efectuada por la empresa, se devolverán tres millones de dólares en remuneraciones a sus trabajadores, quienes vieron congelados sus sueldos a mediados del año pasado debido al bajo precio del cobre.

12 - Enero

- 22 trabajadores del fundo San Juan Sur, de la empresa agrícola "Entre Fundos" (localidad de San Enrique, comuna de María Pinto) resultaron intoxicados a causa del plaguicida "Zero 5 EC", lanzado desde un avión y sin las medidas de seguridad correspondientes. El Servicio de Salud Metropolitana del Ambiente (SESMA) informó que los temporeros no fueron informados de los riesgos de su labor, como lo indica el Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo.

13 - Enero

- Al 12.4% bajó el desempleo en el gran Santiago entre septiembre y diciembre, según la encuesta que realiza el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Esto significa un descenso de dos puntos desde el 14.4% anotado en septiembre por la misma encuesta, lo que deja el número total de desocupados en 329 mil personas en la región metropolitana.
- El Ministerio de Obras Públicas (MOP) informó que para este año los proyectos de concesiones viales del MOP esperan generar más de 60 mil nuevas fuentes de trabajo. Además, habrán más de 11 mil nuevos empleos directos y cerca de 50 mil indirectos. Las concesiones incluyen obras de vialidad urbana, aeropuertos, la construcción del embalse Illapel, el inicio de la costanera norte, además de nuevos trabajos en la ruta 5.
- Los ministerios de Hacienda y del Trabajo anunciaron que enviarán al Congreso un proyecto de ley que otorga una asignación profesional a 5.000 funcionarios públicos. Los beneficiarios deberán regirse por una escala única de remuneraciones y estar titulados o cursando estudios técnicos de nivel superior al 31 de julio del 2000. A contar de la vigencia de la ley, los funcionarios titulados de técnico de nivel superior, que hubieren iniciado estudios en el primer semestre de 1994 y el primer semestre de 1998, tendrán derecho a una asignación mensual. Asimismo, el proyecto contempla que a los funcionarios que se encuentren cursando estudios técnicos de nivel superior, se les reembolsará el 50% de los gastos efec-

13 - Enero

tados a la fecha de la vigencia de la ley. El monto contempla un máximo de seis semestres académicos, equivalentes a 17,5 UF anual y entre 35 y 52,5 UF en total.

- La Dirección del Trabajo emitió un dictamen que aclara la ley que rige las contrataciones de los profesores (ley promulgada en diciembre pasado) y que obliga a los empleadores a contratar indefinidamente a todos los profesores que se hayan desempeñado en los establecimientos con contratos a plazo fijo por al menos tres años continuos o por cuatro años discontinuos; medida que se hace extensiva a todos los "profesionales de la educación parvularia, básica o media, con un mínimo de 20 horas cronológicas de trabajo semanal".

14 - Enero

- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, dijo estar satisfecho con el dictamen de la Dirección del Trabajo que aclaró la aplicación de la ley que da la titularidad en los cargos de los profesores contratados por municipios a plazo fijo.
- El Secretario General de la Asociación de Mutuales, Humberto Prieto, señaló que la tasa de accidentabilidad laboral se redujo de un 35% en 1968 a un 8,6% en 1999. Además, Prieto entregó los resultados de una encuesta realizada a trabajadores y empresarios de las 83.000 empresas afiliadas, el que reveló que los entrevistados consideran que existe una adecuada oportunidad de diagnóstico para los accidentados; una alta calidad de los planes de rehabilitación; rapidez en la atención y excelente equipamiento e infraestructura en sus 19 hospitales, 54 clínicas, 166 policlínicas y 538 de estos últimos sistemas implementados en las propias empresas.

15 - Enero

- La Dirección del Trabajo recordó que con motivo de la segunda votación electoral presidencial del domingo 16 de enero, este día será feriado legal en todo el país. Además esta institución reiteró que todas las personas que trabajen obligatoriamente ese día tienen el derecho de ausentarse durante dos horas para votar, sin que esto implique descuentos de ningún tipo en sus remuneraciones.
- En el caso de los trabajadores que hayan sido designados como vocales o presidentes de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegados de la junta electoral, sus empleadores deben concederles los permisos necesarios para cumplir tal labor.

16 - Enero

- Los diputados María Rozas y Jaime Jiménez informaron que presentarán un proyecto de ley que regule el uso de pesticidas en el país, que actualmente no existe. Esto debido a la intoxicación de varios trabajadores de un predio agrícola donde se realizaron fumigación de cultivos con el producto Zero 5% EC, un fungicida cuyo uso está prohibido en los países desarrollados y que en Chile es comercializado a bajo precio. Rozas culpó a los empresarios de priorizar el aspecto económico por sobre la salud y la vida de los trabajadores.

17 - Enero

- El director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ignacio Larraechea, informó que durante los dos gobiernos de la Concertación (toda la década del 90) fueron capacitados más de 200 mil jóvenes en 60 oficios distintos, con una inversión global de \$65 mil millones. Agregó que la actividad fue concretada a través del Programa Chile Joven (188 mil jóvenes) y del FOSIS e INDAP. Un seguimiento a los jóvenes egresados de estos programas indicó que el 55% de ellos habían logrado insertarse laboralmente al cabo de un año.
- Los dirigentes sindicales de la empresa minera El Abra presentaron un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta para evitar la implementación en 4 años del Plan Calama 2003 que les obligaría a residir en la ciudad y alterar sus horarios de trabajo. Los dirigentes se basaron en las indicaciones de la Dirección del Trabajo respecto a que la empresa no está facultada por ley para modificar el sistema de turnos sin autorización de esta entidad y sin previa consulta a los trabajadores. El presidente del Sindicato, Guillermo Paolini, indicó que la empresa El Abra intentaba obligar a sus trabajadores a aceptar un plan habitacional, que implicaría asumir préstamos bancarios por un período de, a lo menos, 20 años sin considerar que "a la línea de óxidos de la minera no le quedarían más de ocho años de existencia".

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

NEGOCIACION COLECTIVA. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. OBLIGATORIEDAD.

5.872/366, 1º.12.99.

La Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social se encontraba obligada a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores de Educación de dicha Corporación el día 30.08.99 de suerte que al no haberlo hecho en su oportunidad, le resulta plenamente aplicable la norma contenida en el artículo 332 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 317 incisos 1º y 2º, 322 inciso 1º, 329 inciso 2º y 3º, 330 y 332.

Concordancias: Ords. N°s. 2.531/91, de 5.05.92 y 4.547/221, de 21.07.95.

Se ha remitido a esta Dirección su presentación en la que solicita se determine si resulta obligatorio para la empresa dar respuesta a un proyecto de contrato colectivo que en su concepto es extemporáneo, ya que no fue presentado en el plazo que previene el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo y, asimismo, se precise si le resulta aplicable el artículo 332 del mismo cuerpo legal.

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

El inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, establece:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que por expresa disposición del legislador en aquellas empresas afectas a un contrato colectivo, la presentación de nuevos proyectos debe realizarse necesariamente en el plazo comprendido entre los cuarenta y cinco y cuarenta días anteriores a la fecha del vencimiento de dicho contrato, ambos inclusive.

Ahora bien, considerando que estamos en presencia de una norma legal de carácter imperativo, preciso resulta sostener en primer término que en una empresa con contrato colectivo vigente no resulta procedente el inicio de la negociación colectiva fuera de este plazo.

No obstante, la regla anterior resulta aplicable exclusivamente mientras exista un instrumento colectivo vigente, de suerte tal que de no existir éste, o de haberse extinguido el celebrado anterior-

mente, estaremos en presencia de una situación distinta, reglamentada expresamente por el artículo 317 de Código del Trabajo, el cual textualmente, en sus incisos primero y segundo, prescribe:

"En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

"No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones".

En efecto, el precepto precedentemente transcrito reguló específicamente la situación de aquellas empresas con contrato colectivo extinguido, facultando a los trabajadores en tal caso para presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento que estimaren conveniente, salvo, claro está, durante el período declarado no apto para iniciar negociaciones.

Con todo, con el propósito de aclarar el alcance de los preceptos antes comentados es preciso consignar que en el evento que los trabajadores no presentaran oportunamente el proyecto de contrato colectivo y en la empresa existiere, paralelamente, otro instrumento colectivo vigente no sería aplicable el artículo 317 del mismo Código sino el inciso tercero del artículo 322 del mismo cuerpo legal, según el cual los trabajadores que no participen en los contratos colectivos que se celebren, salvo acuerdo de las partes, sólo podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último de ellos, cualquiera sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación señalada en su inciso primero.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido determinar que el Sindicato de Trabajadores de Educación de empresa de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social celebró con ésta un contrato colectivo de trabajo, con fecha 13 de noviembre de 1996, el cual tuvo una duración de dos años, según lo estipula su artículo 25 y, por lo tanto, venció con fecha 13 de noviembre de 1998.

Consta de los mismos antecedentes que el referido Sindicato, después de varios meses de haberse extinguido el citado instrumento, presentó un proyecto de contrato colectivo con fecha 30 de agosto de 1999, el que no fue contestado por la parte empleadora por cuanto ésta estimó que dicho proyecto era extemporáneo, según ya se ha expresado.

Analizada la situación en consulta, a la luz de las disposiciones transcritas y comentadas precedentemente, no cabe sino concluir que la norma que resulta aplicable en este caso es la contenida en el inciso 1º del artículo 317 del Código del Trabajo, esto es, la que permite presentar el proyecto de contrato en el momento que los trabajadores lo estimen conveniente, atendida la circunstancia de que en la empresa, según se ha señalado, no existía instrumento colectivo vigente por cuanto el celebrado anteriormente se había extinguido con fecha 13 de noviembre de 1998.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar el efecto que se ha producido por la circunstancia de que el empleador no haya contestado el citado proyecto de contrato, para lo cual cabe recurrir al artículo 329 del Código del Trabajo, precepto que prescribe en su inciso 2º, lo siguiente:

"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario".

A su vez el artículo 330, del mismo Código, preceptúa:

"Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

"En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324".

De las normas legales precedentemente transcritas aparece, en primer término, que el empleador se encuentra obligado a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, la que deberá constar por escrito, cumplir con todas las exigencias contempladas en la referida norma y entregarse dentro del plazo de 10 días contados desde la presentación del mismo, o de quince días si la negociación afectare a doscientos cincuenta o más trabajadores o si comprendiera dos o más proyectos presentados en un mismo período, plazos que las partes pueden prorrogar de mutuo acuerdo.

Asimismo, se desprende que esta respuesta debe ser entregada a la comisión negociadora, circunstancia que se acredita mediante la firma de uno o más miembros de dicha comisión estampada en la copia de la respuesta que debe acompañarse a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a la entrega.

Como es dable apreciar, la respuesta dentro del proceso de negociación colectiva, es un trámite que el empleador está obligado a cumplir y que ha sido reglamentado por el legislador, quien ha señalado en forma expresa los requisitos y formalidades que necesariamente debe cumplir, como, igualmente, su oportunidad.

De ello se sigue que la respuesta es una instancia esencial dentro del proceso de negociación colectiva, cuya inobservancia, aparte de impedir a la Comisión Negociadora ejercer el derecho que le consagra el inciso 1º del artículo 331 del Código del Trabajo, esto es, a reclamar de las observaciones formuladas por el empleador y de las que le merezca la respuesta, expone al empleador a las sanciones y consecuencias previstas en el artículo 332 del mismo cuerpo legal, que al efecto dispone:

"Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

"La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.

"Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329".

Del precepto legal recién citado se infiere que en el evento de que el empleador no diere respuesta al proyecto de contrato dentro de los plazos establecidos en el citado artículo 329 será sancionado con una multa administrativa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones de todos los dependientes comprendidos en dicho proyecto.

Del mismo modo, aparece que transcurridos veinte días desde la presentación del proyecto, sin que el empleador haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, esto es, se transformará en contrato colectivo el proyecto presentado por los trabajadores, salvo que haya existido una prórroga del plazo para contestar acordada por las partes, acuerdo éste que debe haberse pactado con anterioridad al vencimiento del plazo otorgado por la ley para estos efectos.

En otros términos, por el solo ministerio de la ley, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador haya dado respuesta, dicho proyecto pasa a constituir el contrato colectivo que regirá las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones entre las partes, por un tiempo determinado.

Analizada la forma en que se llevó a efecto el proceso de negociación colectiva en la Corporación de que se trata, a la luz de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas, forzoso resulta concluir que al no haber dado respuesta al proyecto la citada Corporación se ha producido el efecto del inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, esto es, que el empleador ha aceptado el proyecto presentado por los trabajadores, pasando a constituir éste el contrato colectivo que rige a los trabajadores involucrados en dicho proceso, sin perjuicio de la sanción administrativa a que se ha hecho acreedor en conformidad al inciso 1º de la misma disposición legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social se encontraba obligada a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores de Educación de dicha Corporación el día 30.08.99, de suerte que al no haberlo hecho en su oportunidad, le resulta plenamente aplicable la norma contenida en el artículo 332 del Código del Trabajo.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE LA EMPRESA.
PROCEDENCIA. LICENCIA MEDICA.**

5.882/367, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a un docente del sector particular subvencionado, mientras hace uso de licencia por enfermedad.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 78 y 87. Código del Trabajo, artículos 161, 168.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.083/275, de 9.12.91 y 4.262/256, de 20.08.93.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, a un docente del sector particular subvencionado, durante el período que hace uso de licencia por enfermedad.

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

Previa respuesta a la consulta planteada se hace necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV.

Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de tales docentes, cabe señalar que la Ley N° 19.070 se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo.

Atendido que el Estatuto Docente no contiene norma legal alguna relativa a si puede o no darse aviso de término de contrato a un docente que se encuentra acogido a licencia por enfermedad, se hace necesario recurrir para tales efectos, tal como se dijera, a las normas que supletoriamente rigen la materia, contenidas en el inciso 3° del artículo 161 del Código del Trabajo, que prescribe:

"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

Del precepto legal transcrito fluye claramente que durante el período en que un trabajador se encuentre acogido a licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, el empleador está impedido de poner término a su contrato de trabajo mediante las causales señaladas en los dos primeros incisos de dicha norma, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio en los casos que este proceda.

Conforme a ello, forzoso resulta concluir que tratándose de un dependiente acogido a licencia por enfermedad profesional no procede poner término a la respectiva relación laboral por las causales antes mencionadas, como tampoco dar el aviso pertinente invocando tales causales, de manera que si un empleador invoca alguna de tales causales en las circunstancias señaladas, dicho despido, en opinión de este Servicio, no produciría efecto alguno, toda vez que con ello se estaría infringiendo una norma de carácter prohibitivo, cuya sanción es la nulidad.

Con todo, es necesario puntualizar que la nulidad, de acuerdo a las reglas generales, debe ser declarada por los tribunales de justicia, careciendo este Servicio, de consiguiente, de facultades para pronunciarse sobre el particular.

Al tenor de lo expuesto, posible es afirmar que para que el referido aviso surta efecto, el empleador debería darlo una vez que el trabajador se reintegre a sus labores, después de expirado el plazo de la aludida licencia.

Todo ello, sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar ante el Juzgado del Trabajo competente, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, en el evento de que en la práctica se haya materializado el despido.

No obstante lo expuesto precedentemente y atendida la calidad de profesional de la educación de las trabajadoras por las cuales se consulta, se hace necesario señalar que la aplicación de las

causales de necesidades de la empresa y desahucio, tienen una reglamentación especial en el Estatuto Docente, cuyo artículo 87 al efecto dispone:

"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".

Ahora bien, esta Dirección mediante Ordinario N° 8.083/275, de 9.12.91, ha fijado el sentido y alcance de la disposición legal precedentemente transcrita, concluyendo en el punto 3) del referido oficio que el despido contemplado en el artículo 60 de la Ley N° 19.070, actual artículo 87 del mismo cuerpo legal, que no se otorga en las condiciones que dicha norma establece, no produce efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente dar aviso de término de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, a un docente del sector particular subvencionado, mientras hace uso de licencia por enfermedad.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. COLEGIO PARTICULAR PAGADO.

5.883/368, 2.12.99.

El personal docente que labora para el Colegio Alemán de Villarrica, Establecimiento Particular pagado, se rige por las disposiciones del Título IV de la Ley N° 19.070, salvo en aquellas materias que esta misma ley señala, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código del Trabajo por expreso mandato del artículo 78 del Estatuto Docente.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1° y 3°.

Concordancias: Ords. N°s. 2.153/137, de 6.05.93 y 116/17, de 9.01.98.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la normativa aplicable al personal docente que labora en el Colegio Alemán de Villarrica.

Hace presente que el referido establecimiento depende de la Sociedad Germana de Educación, Cultura y Beneficencia "Lago Villarrica", que se dedica a la enseñanza particular y que no percibe subvención de ningún tipo.

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

La Ley Nº 19.070, en su artículo 1º, prescribe:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo, en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

Del precepto legal antes anotado se infiere que las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente son aplicables a los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales que la misma norma señala, entre los cuales se incluyen los colegios particulares pagados, y a quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

En relación con lo expuesto, es del caso hacer presente que la aplicación del Estatuto Docente en los términos señalados no excluye la aplicación del Código del Trabajo, el cual, de acuerdo a lo previsto por los artículos 71 y 78 del mismo Estatuto, rige supletoriamente al personal de que se trata en todo aquello no regulado por este último cuerpo legal.

Precisado lo anterior cabe señalar que el artículo 3º de la Ley Nº 19.070, dispone:

"Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1º, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81, 84 y el inciso segundo del artículo 88 del Título IV de esta ley".

De la norma legal antes transcrita se desprende que el Estatuto Docente regula, entre otras materias, el contrato de los profesionales de la educación del sector particular y aquellas relativas a los requisitos, deberes, obligaciones y derechos comunes a todos los profesionales de la educación a que se alude en el artículo 1º del referido cuerpo legal.

De la misma norma se colige, asimismo, que no resultan aplicables a los docentes que se desempeñan en colegios particulares pagados, las disposiciones que se consignan en el párrafo final de dicho precepto.

De ello se sigue que el personal docente que labora en estos últimos establecimientos educacionales, no obstante encontrarse afectos a la Ley N° 19.070, por expreso mandato del legislador, ha quedado excluido de la aplicación de las siguientes disposiciones de la citada ley:

- a) Normas referidas al carácter resolutivo de los Consejos de Profesores.
- b) Contrato de plazo fijo y de reemplazo, contrato residual y contrato para actividades extraordinarias reguladas en los últimos cinco incisos del artículo 79.
- c) Jornada de trabajo y feriado.
- d) Reglamento Interno, sin perjuicio de la obligación de confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que reglamenta el Código del Trabajo, en la medida que cumplan los requisitos que se exigen en el mencionado precepto legal.
- e) Derecho de excluirse de la negociación colectiva.
- f) Asignación por desempeño en condiciones difíciles.
- g) Remuneraciones, salvo la remuneración básica mínima nacional que se consigna en el artículo 83 del Estatuto Docente.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es convenir que los profesionales de la educación que laboran en colegios particulares pagados, calidad que de acuerdo a los antecedentes proporcionados reviste el establecimiento educacional a que se refiere la presente consulta, se encuentran afectos a las disposiciones de la Ley N° 19.070, salvo en lo relativo a las materias precedentemente indicadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que el personal docente que labora para el Colegio Alemán de Villarrica, Establecimiento Particular pagado, se rige por las disposiciones del Título IV de la Ley N° 19.070, salvo en aquellas materias que esta misma ley señala, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código del Trabajo por expreso mandato del artículo 78 del Estatuto Docente.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. CLAUSULAS DE REAJUSTABILIDAD.

5.884/369, 2.12.99.

Para los efectos del inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, constituye cláusula de reajustabilidad la estipulación sobre reajuste de remuneraciones y beneficios expresados en dinero contenida en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del referido texto legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369.

Concordancias: Ord. N° 5.794, de 30.11.83.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si para los efectos del inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, se considera cláusula de reajustabilidad la aplicación del I.P.C. a

los sueldos y demás beneficios expresados en dinero contemplados en el contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del Código en referencia.

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

La cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al 31.08.98, según se indica en la presentación en referencia, expresa: "A contar del 1º de septiembre de 1996, los sueldos bases y demás beneficios expresados en dinero, se reajustarán cada 6 meses en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas o quien haga sus veces".

Por su parte el inciso 3º del ya citado artículo 369 expresa: "Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".

Ahora bien, este Servicio al fijar el verdadero sentido y alcance de la expresión "reajustabilidad" mediante Dictamen N° 5.794, de 30.11.83, y luego de aplicar las normas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 y 21 del Código Civil, ha señalado que al aludir el legislador a las estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y de los demás beneficios pactados en dinero, se ha referido "a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas".

Agrega la citada doctrina que "las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es, precisamente, conservar el poder adquisitivo de los mismos".

Lo anterior se traduce en la práctica en la circunstancia de que, al celebrarse el nuevo contrato con arreglo a la norma en comento, deberá contemplarse una estipulación que contenga el beneficio que se consignaba en el contrato anterior, conforme al valor que representaba a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, eliminándose de la primitiva cláusula la determinación del beneficio en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que es el que constituye la reajustabilidad excluida por la ley.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la cláusula 4ª del contrato colectivo anterior, al señalar que los sueldos bases y demás beneficios, expresados en dinero se reajustarán cada 6 meses en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C., constituye una cláusula de reajustabilidad y, por tanto, por expresa disposición del inciso 3º del artículo 369 ya citado, no cabe sea incluido en tales términos el citado beneficio en el nuevo instrumento colectivo suscrito con ocasión de la aplicación de dicha norma legal.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que para los efectos del inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo, constituye cláusula de reajustabilidad la estipulación sobre reajuste de remuneraciones y beneficios expresados en dinero contenida en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del referido texto legal.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACION Y CONFEDERACION. DIRECTORES. NUMERO.**5.885/370, 2.12.99.****No resulta jurídicamente procedente fijar como número máximo de dirigentes de una federación o confederación uno mayor al resultante de la suma de los directores de cada una de las organizaciones afiliadas a aquéllas.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 272, 273 y 274. Código Civil, artículo 22.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento que determine el sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 272 del Código del Trabajo, que contempla la facultad de las federaciones y confederaciones para determinar en sus estatutos el número de directores que podrán ser elegidos en las mismas.

Lo anterior, por cuanto, dentro del procedimiento de observaciones a la reforma de estatutos, se ha recibido en el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, dos expedientes de federaciones que han procedido a modificar la norma estatutaria referida a los cargos de directores de la organización, aumentando su número a ochocientos, en ambos casos, cifra ésta muy superior a la de los trabajadores afiliados a las organizaciones de base que conforman tales federaciones y, por ende, obviamente, el número de directores de cada federación es también superior al resultante de la suma de directores de cada sindicato, hecho sin precedentes y respecto del cual, por ende, se requiere un pronunciamiento de esta Dirección, que fije el criterio institucional sobre la materia.

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

El artículo 272 del Código del Trabajo, prescribe:

"El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos".

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que tanto el número de directores de las federaciones o confederaciones como las funciones asignadas a sus respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

Por su parte, el artículo 273 del citado cuerpo legal, dispone:

"Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".

De la norma legal citada se desprende que para los efectos de ser elegido director de una federación o confederación constituye un requisito esencial el detentar la calidad de director de alguna de las organizaciones afiliadas a aquéllas.

El análisis conjunto de las disposiciones legales citadas permite sostener que, no obstante que el legislador, en virtud del principio de autonomía sindical consagrado por la Constitución Política de

la República, confirió a las propias federaciones y confederaciones la facultad de determinar el número de directores que las representarán, dispuso, por otra parte, una limitación implícita a dicha atribución, cual es, la de establecer como requisito para ser director de federación o confederación, el estar en posesión del cargo de director de una organización de base.

De este modo, posible es afirmar que, aun cuando el legislador no estableció expresamente una limitación respecto del número de directores de las federaciones y confederaciones, necesariamente debe entenderse que tal atribución no puede ser entendida en términos absolutos.

Es posible arribar a las conclusiones propuestas aplicando en la especie los elementos de interpretación contemplados en los artículos 19 a 24 del Código Civil, especialmente a aquella contenida en el inciso primero del artículo 22, que dispone:

"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

De conformidad con la norma de interpretación precedentemente transcrita, que contiene el elemento lógico, "El contexto de la ley es el enlazamiento de sus diversas partes; natural es presumir que éstas no sean contradictorias, porque cada una y todas son elementos integrantes de una misma unidad y están informadas por una misma idea directriz". ("Derecho Civil. Parte Preliminar y Parte General". Alessandri-Somarriva-Vodanovic. Tomo primero. Quinta edición. 1990. Pág. 176).

De lo anterior se sigue que si bien es cierto, el legislador ha entregado, por una parte la facultad contemplada en el ya citado artículo 272 a las propias federaciones y confederaciones, no lo es menos que dicha facultad no puede conducir al absurdo de admitir que las organizaciones de que se trata pueden establecer un número ilimitado de directores, que desvirtúe la naturaleza de un directorio que tiene como función principal la de representación, circunstancia que obliga a armonizar la disposición legal en comento con la contemplada en el artículo 273 del mismo cuerpo legal, que exige a los directores de federaciones y confederaciones tener la calidad de dirigentes de alguna de las organizaciones afiliadas y, por tanto, de conformidad con la misma, para una elección o renovación de directiva sólo podrán estar habilitados para ser electos los directores de las organizaciones base.

Reafirma lo expuesto precedentemente la circunstancia que, tratándose de las organizaciones sindicales de base, ha regulado expresamente la misma materia, estableciendo que el número de directores debe ser determinado en proporción al número de socios de los sindicatos respectivos.

En efecto, el artículo 235 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los sindicatos serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente, si reúnen menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reúnen de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reúnen de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reúnen de mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reúnen tres mil o más afiliados".

De la norma legal precitada se infiere que el número de directores de un sindicato está fijado por la ley de acuerdo a la cantidad de afiliados que reúna la respectiva organización.

De este modo, la facultad de decidir el número de directores respecto de las organizaciones superiores, conferida por el legislador, se explica además por la regulación establecida sobre la misma materia, a nivel de organizaciones de base, disposición que también debe ser considerada como antecedente para determinar el verdadero sentido y alcance de la norma en comento, por cuanto, aplicando asimismo el elemento de interpretación antes citado, necesariamente debe presumirse que las normas que disponen regulan una misma materia deben guardar la debida armonía entre ellas.

Por consiguiente, se colige asimismo de la disposición legal antes transcrita que la intención del legislador ha sido proporcionar a los sindicatos la debida representación, para lo cual ha determinado que éstos deben elegirse en directa proporción a los socios afiliados, tomando para ello como base el número de socios de la organización, previendo que la actividad sindical necesariamente debe ser mayor en la medida que el número de socios también lo sea.

Lo anterior, para precaver la posibilidad que se elija, por una parte, en forma arbitraria, un número mayor de directores que los necesarios para ejercer las labores propias del cargo o, por otra, un número inferior al necesario para cumplir las mismas funciones.

Lo expuesto precedentemente permite igualmente sostener que si el legislador previó el número de dirigentes de los sindicatos sobre la base de la necesaria proporcionalidad que debe existir entre representantes y representados de dichas organizaciones de base, lógico es sostener, entonces, que una proporción y correspondencia similar debe necesariamente darse en el caso de los directores de las federaciones y confederaciones y los socios de las organizaciones de base afiliadas a aquéllas.

Corroborar lo señalado precedentemente la aplicación del principio de razonabilidad que inspira al Derecho del Trabajo, el cual, utilizado en una de sus formas posibles, debe actuar como límite de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad y que se traduce, en la situación en estudio, en la necesaria lógica y proporcionalidad que debe existir entre el número de representantes y representados de las organizaciones sindicales de que se trata.

De lo anterior se sigue que para los efectos de determinar el número de directores de una federación o confederación, deberá estarse al número de directores de las organizaciones de base.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente fijar como número máximo de dirigentes de una federación o confederación uno mayor al resultante de la suma de los directores de cada una de las organizaciones afiliadas a aquéllas.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. PROCEDENCIA. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS.**5.886/371, 2.12.99.****La Sociedad de Escuelas Católicas de Santo Tomás de Aquino no se encuentra obligada a pagar a su personal docente la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.****Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 78 y 88 inciso 2°.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Sociedad de Escuelas Católicas de Santo Tomás de Aquino se encuentra obligada a pagar a su personal docente la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados, cuyo es el caso de los establecimientos educacionales dependientes de la Sociedad de Escuelas Católicas Santo Tomás de Aquino, se rigen en materia laboral por las normas contenidas en la Ley N° 19.070 y sus posteriores modificaciones y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias, al tenor de lo prevenido en el artículo 78 del Estatuto Docente.

Ahora bien, revisada dicha normativa legal, en lo que respecta al sistema remuneracional de los docentes que laboran en dichos establecimientos educacionales, se ha podido constatar que no existe disposición legal alguna que les otorgue el derecho a la asignación de perfeccionamiento, el cual ha sido establecido en forma obligatoria, únicamente, para los docentes que prestan servicios en establecimientos del sector municipal.

Cabe señalar, sin embargo, que el pago de dicha asignación procederá si el empleador voluntariamente otorga tal beneficio, evento en el cual y de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 88 de la Ley N° 19.070, las partes podrán convenir excluirse del proceso de negociación colectiva, cumpliéndose con todos y cada uno de los requisitos que en la citada disposición se indican.

Sin perjuicio de lo expuesto en acápites que anteceden, cabe señalar que las partes contratantes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden también convenir, individual o colectivamente, el pago de dicho beneficio en los términos y condiciones que las mismas estipulen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que la Sociedad de Escuelas Católicas de Santo Tomás de Aquino no se encuentra obligada a pagar a su personal docente la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ORGANIZACIONES SINDICALES. EXPULSION SOCIO. DIRECTOR. PROCEDENCIA.**5.887/372, 2.12.99.**

No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta además, la calidad de dirigente de la misma, sin que haya sido previamente censurado por la asamblea. Reconsidera Dictamen Nº 318/23, de 19.01.98, y toda otra doctrina que resulte contraria a lo dispuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 236, 237 incisos 5º, 6º y 7º, artículo 244.

Concordancias: Dictamen Nº 318/23, de 19.01.98.

Se solicita la reconsideración del Dictamen Nº 318/23, de 19.01.98, a través del cual este Servicio sostuvo que la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, por disposición de la asamblea, en uso de las facultades que le concede los estatutos del Sindicato, no le hace perder su calidad de director, sino una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo.

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

De conformidad con el ordenamiento jurídico laboral vigente, en especial con lo dispuesto en el Nº 4 del artículo 236 del Código del Trabajo, para ser dirigente sindical es necesaria la concurrencia de ciertos requisitos copulativos, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de detentar la calidad de socio de la respectiva organización sindical.

En efecto, el citado artículo 236, dispone:

"Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

"1) Ser mayor de 18 años de edad.

"2) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalada en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;

"3) Saber leer y escribir; y

"4) Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor".

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar, al tenor de lo prevenido en el inciso 5º del artículo 237 del citado Código del Trabajo, que en el evento que un dirigente sindical en ejercicio incurra

en alguna causal que lo inhabilite para detentar dicho cargo, como sería el no cumplir con alguno de los requisitos para su elección, sólo podría perder esta calidad una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, en los términos y condiciones previstas por la ley.

Efectivamente, el artículo 237 del Código del Trabajo, en sus incisos 5º, 6º y 7º dispone:

"La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

"El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

"El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable".

De la norma transcrita se colige que la inhabilidad de un director puede ser calificada por esta Dirección, cuando éste no cumple con los requisitos para tener dicha calidad.

Por su parte, el artículo 244 del Código del Trabajo prescribe:

"Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

"En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

"La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización".

De la norma preinserta se desprende que el legislador ha establecido expresamente el mecanismo por el cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus directores, procedimiento que debe cumplir con las formalidades que la misma disposición legal que la contempla se encarga de señalar.

Asimismo, se infiere que aprobada la censura de conformidad a la ley, produce el efecto de hacer perder la calidad de director sindical, no sólo al o los directores afectados por dicha medida, sino a todo el directorio.

El análisis de las normas transcritas y comentadas permite afirmar que el Código del Trabajo establece dos mecanismos para separar de sus cargos a los dirigentes de las organizaciones sindicales, a saber: la declaración de inhabilidad y la censura.

No obstante lo expresado, cabe distinguir que la calificación efectuada por este Servicio, respecto de la causal de inhabilidad hecha valer contra el director o directores específicos de que se

trate, tiene por objeto determinar si ese director se encuentra inhabilitado para ejercer funciones como tal, por lo que necesariamente presupone la calidad de socio con que cuenta este dirigente sindical.

Por su parte, en lo que respecta a la censura, ésta constituye el mecanismo que permite a la asamblea sancionar a un directorio en su conjunto con el término anticipado de sus funciones cumpliéndose los requisitos legales.

Luego, si bien ambos mecanismos persiguen separar de sus cargos a los directores de una organización sindical, tanto el fundamento como el fin perseguido por cada una de estas instituciones es diverso.

En efecto, a través de la inhabilidad se dota a este Servicio de competencia para pronunciarse objetivamente acerca del cumplimiento de los requisitos previstos por el artículo 236 del Código del Trabajo, respecto de un director electo, a diferencia de la censura, que faculta a los trabajadores afiliados a la organización sindical para que manifiesten su disconformidad con la actuación de su directiva, lo cual, en definitiva significa privar a ésta, en su conjunto, de seguir conduciendo a la respectiva organización sindical.

En consecuencia, la inhabilidad tiene su fundamento en el cumplimiento de presupuestos objetivos establecidos por el propio legislador, contrariamente a la censura, que si bien requiere el cumplimiento de ciertos requisitos de quórum para ser acordada, constituye una manifestación de voluntad de la asamblea destinada a poner fin anticipadamente al mandato de su directorio, por los motivos que ella estime pertinentes.

Luego, habiéndose establecido que la ley faculta a la asamblea para remover de su cargo al directorio sólo por medio de la censura, no es posible sostener la procedencia jurídica de que un dirigente sea expulsado por decisión de la asamblea sin que antes haya sido censurado por la misma, toda vez que la ley expresamente establece como único efecto de la censura la cesación del cargo del directorio, no pudiendo extenderse sus efectos más allá de los previstos por el legislador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, sin que haya sido previamente censurado por la asamblea.

Reconsidera Dictamen Nº 318/23, de 19.01.98, y toda otra doctrina que resulte contraria a lo dispuesto en el cuerpo del presente oficio.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO. REGLA DE LA CONDUCTA. MODIFICACION.**5.937/373, 6.12.99.****... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24.04.98, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.**

Fuentes: Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso final.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica que ... Chile S.A. altere unilateralmente los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre la empresa nombrada y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en el instrumento colectivo mencionado.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula contractual de que se trata establece la obligación de ... Chile S.A. de otorgar a los trabajadores de producción que no hayan registrado ausencias injustificadas durante el mes correspondiente al de la generación del beneficio, un bono de producción, nivel 2, de \$136 por tonelada compensada y nivel 3, de \$133 por tonelada compensada.

La norma convencional en estudio agrega que por tonelada compensada se entiende el total de toneladas producidas en el mes y compensadas por los factores que preestablece la empresa para cada producto, dividido por la dotación total de trabajadores contratados para la planta, menos ciento setenta toneladas que corresponden al punto de equilibrio.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe emitido el 16 de agosto del presente año por la fiscalizadora actuante, señorita I. V. S. C., aparece que ... Chile S.A., a contar de diciembre de 1998, en forma unilateral modificó la tabla de factores que, en conformidad al contrato colectivo anteriormente citado, se utiliza para determinar el monto del bono de producción pactado en dicho instrumento, de 0,700 a 0,500 por tonelada procesada, en circunstancias que se había mantenido inalterable durante varios años.

Sobre este particular, cabe hacer presente que la obligación de ... Chile S.A. de pagar el bono de producción en análisis emana del contrato colectivo suscrito con la organización sindical constituida en la empresa, por lo que es posible sostener que la misma debe ser cumplida en los términos convenidos, sin que sea jurídicamente procedente que el empleador en forma unilateral, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, altere, modifique o sustituya el beneficio a que el señalado acuerdo se refiere.

Lo anterior encuentra su fundamento en el precepto del artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que "el contrato legalmente celebrado constituye una verdadera ley particular a la que deben sujetarse los contratantes en sus mutuas relaciones, del mismo modo que a las leyes propiamente dichas". (Ramón Meza Barros, Manual de Derecho Civil, Tomo I, pág. 23).

De ello se sigue que un contrato válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas causas.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que ... Chile S.A. se encuentra obligada a dar cumplimiento a la disposición contenida en la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo suscrito el 24 de abril de 1998, considerando para estos efectos la tabla de factores que, al tenor del informe de fiscalización anteriormente citado, ha aplicado inalterablemente hasta diciembre de 1998.

La conclusión precedente se corrobora si se tiene presente la regla de interpretación de los contratos prevista en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", conforme a la cual las cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo a dicha teoría un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir o modificar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la forma como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, fijando en definitiva el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle.

De ello se sigue que para que se configure una regla de la conducta en los términos del precepto legal citado es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Existencia de pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes cumplan la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en forma distinta a la expresada por éstos.
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último evento esta haya contado con la aprobación de la otra parte.

Ahora bien, los antecedentes que obran en poder de esta Dirección permiten sostener que la práctica reiterada de pagar el bono de producción de que se trata, considerando para dicho efecto la tabla de factores que se ha mantenido inalterable con anterioridad, configura una "regla de la conducta" que obliga a las partes en tal sentido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que ... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre la empresa nombrada y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA.**5.952/374, 9.12.99.****Sociedad Inmobiliaria ... está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a la trabajadora señora****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 203 inciso 1º.**Concordancias:** Dictamen Nº 394/20, de 20.01.99.

Se solicita que esta Dirección determine si Sociedad Inmobiliaria ... está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9 de noviembre de 1998, dispone:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de los siguientes dos requisitos, a partir de la modificación introducida por la Ley Nº 19.591, a saber:

- a) Que se trate de una empresa, y no de un establecimiento de ella como ocurría con anterioridad a la modificación legal, y
- b) Que esta empresa ocupe veinte o más trabajadoras, cualquiera sea el número de trabajadoras por establecimiento.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida ahora en relación al establecimiento sino respecto de la empresa, de suerte tal que si ella tiene como un todo 20 o más trabajadoras, aun cuando en cada establecimiento no alcance este cupo mínimo, deberá cumplir con la obligación de otorgamiento de sala cuna.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes acompañados, particularmente el informe emitido el 4 de noviembre del presente año por el fiscalizador señor C. O. G., aparece que Sociedad Inmobiliaria ... ocupa a ciento tres trabajadoras, no obstante lo cual no ha otorgado el beneficio de sala cuna a la señora ..., quien es la única dependiente que labora para el establecimiento Viña del Mar, aduciendo precisamente esta circunstancia y agregando que la trabajadora mencionada se encontraría trabajando transitoriamente sábado y domingo y que en Viña del Mar no existe sala cuna que funcione durante dichos días.

El informe anteriormente citado señala que la señora ... fue contratada en 1997, que no presta servicios en forma transitoria y que con el mérito de los hechos constatados se ordenó a Sociedad

Inmobiliaria ... otorgar sala cuna a la trabajadora, cursándosele posteriormente multa administrativa por el incumplimiento de las instrucciones impartidas.

Sobre este particular, es posible afirmar que la actuación de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar se encuentra ajustada a Derecho, toda vez que se sujeta al ordenamiento jurídico laboral vigente sobre salas cunas y a la reiterada jurisprudencia del Servicio respecto a esta materia, pudiendo citarse al efecto, el Dictamen N° 394/20, de 20 de enero de 1999.

Cabe hacer presente, finalmente, que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros en el Dictamen N° 135/6, de 8 de enero de 1996, "la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

- "a) *Creando y manteniendo una sala cuna anexa a independiente de los lugares de trabajo.*
- "b) *Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica y,*
- "c) *Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento a que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".*

Los dictámenes aludidos agregan que "las normas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, establecen en forma categórica las modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar servicios de sala cuna, de suerte tal, que no resulta procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados".

Lo anterior, permite concluir, según expresa la referida jurisprudencia, "que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante el procedimiento de entregar directamente a la mujer una suma de dinero, supuestamente equivalente o compensatoria a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

"A mayor abundamiento, cabe agregar que el pago directo a la trabajadora de una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna, implica una renuncia a un derecho laboral por parte de ésta, la que conforme a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, se encuentra prohibida en tanto se mantenga vigente la relación laboral".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumples informarle que Sociedad Inmobiliaria ..., está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora ..., procediendo, por tanto, dar cumplimiento a la Resolución de Multa N° 05.06.99-0996, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, por infracción a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE COLACION. PROCEDENCIA.**5.953/375, 9.12.99.**

La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Chonchi, no está obligada a pagar el bono de colación por salidas médicas, por no estar contemplado dicho beneficio como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378. Déjase sin efecto las Instrucciones N° 99-202, de 9.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 23. Código Civil, artículo 20.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.228/68, de 23.03.98; 2.499/185, de 1º.06.98; 4.867/278, de 21.09.99; 5.409/315, de 26.10.99.

La Corporación que recurre estima que la instrucción impartida por la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, mediante la cual se la obliga a pagar retroactivamente el bono de salidas a terreno (viáticos) por valor de \$4.526 por funcionario, no se ajusta a derecho, toda vez que la Ley N° 19.378 establece claramente cuales son las asignaciones que forman parte de la remuneración y las facultades que tiene la entidad administradora para adecuar las asignaciones transitorias a la disponibilidad de recursos.

Por su parte, la instrucción impartida por la Inspección Provincial del Trabajo aludida ordena el pago impugnado "basándose en que esto constituye una cláusula tácita que impedirá al empleador modificar unilateralmente el contrato".

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 23 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"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 o 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 solo 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 por responsabilidad directiva en un consultorio

municipal de atención primaria; la 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".

De la disposición transcrita, se desprende que para el legislador de la Ley N° 19.378, la remuneración del personal afecto a dicho cuerpo legal está constituida exclusivamente por los estipendios específicamente indicados en el precepto en estudio.

En la especie, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si se ajusta a derecho las Instrucciones de Pago N° 99-202, de 9.08.99, impartidas por la Inspección del Trabajo de Chiloé que ordenan a la Corporación afectada pagar retroactivamente el bono de colación por salidas médicas, basándose en que esto constituye una cláusula tácita del contrato de trabajo de los funcionarios respectivos, lo que impide al empleador modificar o suprimir unilateralmente su pago, instrucción que la Corporación empleadora considera que no se ajusta a derecho, porque en la ley del ramo dicho bono no forma parte de la remuneración de los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, sin perjuicio de las facultades que tiene la entidad administradora para adecuar las asignaciones transitorias a la disponibilidad de sus recursos.

De acuerdo con el preciso tenor del precepto en estudio, el bono de colación por salidas médicas no está contemplado ni forma parte de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, razón por la cual la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 2.499/185, de 1º.06.98, ha establecido que los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, no tienen derecho al pago de las asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja.

Ello, porque la voluntad del legislador resulta clara al disponer que para los efectos de esta ley constituyen remuneración solamente los estipendios que dicho precepto especifica, 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 general de las mismas palabras.

El mismo pronunciamiento agrega en este contexto, que para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española el vocablo "solamente" significa "de un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa", definición que aplicada al caso en consulta lleva a concluir que cualesquiera otra asignación no contemplada por la Ley N° 19.378, debe necesariamente entenderse excluida de la remuneración que regula dicho cuerpo legal.

Por lo anteriormente expuesto, resulta evidente que la Corporación Municipal de Chonchi no tiene la obligación legal ni contractual de pagar el bono de colación por salidas médicas, afirmación que no puede verse desvirtuada por el hecho de que ese beneficio remuneratorio se hubiere estado pagando durante cierto período, puesto que esto último en el sistema de salud municipal solamente constituye una liberalidad de la Corporación empleadora de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Chonchi, no está obligada a pagar el bono de colación por salidas médicas por no estar contemplado dicho beneficio como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378.

Déjase sin efecto las Instrucciones N° 99-202, de 9.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. IMPORTACION A REMUNERACION ADICIONAL.**5.959/376, 10.12.99.**

De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo, por el contrario, hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 49 inciso 1º, 3º y 7º transitorio. Decreto Supremo Nº 789, del Ministerio de Educación, de 1993, artículo 2º transitorio. Decreto Supremo Nº 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 116 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 3.620/211, de 14.07.99; 4.398/216, de 17.07.95 y 6.376/370, de 17.11.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente imputar a la remuneración adicional la asignación de perfeccionamiento.

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

El artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, dispone:

"La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente, sean superiores a las que se fijen en conformidad al presente Estatuto.

"En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

"a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional.

"b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica.

"c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 48, 49 y 6º y 7º transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

"El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el articulado transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso ante-

rior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste".

De la norma legal preinserta se deduce que los profesionales de la educación del sector municipal con contrato vigente al 1º.07.91, fecha de entrada en vigor del Estatuto Docente, que gozaban de remuneraciones superiores a las fijadas por dicho cuerpo legal, mantuvieron el monto que percibían a dicha data, con las adecuaciones que correspondió efectuar en conformidad a la disposición en análisis.

Para tal efecto, una parte de lo que percibía se imputó a la remuneración básica mínima nacional y el saldo al pago de la asignación de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica.

Se desprende, asimismo, que de mantenerse alguna diferencia, ésta debió ser pagada como remuneración adicional a cuyo monto correspondía imputar la mayor gradualidad de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento.

Ahora bien, para dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario determinar, en consecuencia, cuáles son las normas de gradualidad contenidas en cada una de las disposiciones legales antes citadas.

En lo que respecta a la asignación por la cual se consulta, el artículo 49 del Estatuto Docente, en su inciso 1º, establece:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o de posgrado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la asignación de perfeccionamiento se determina sobre la remuneración básica mínima nacional y consiste en un porcentaje de ésta de hasta un 40% a que tendrá derecho el profesional de la educación por haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o de posgrado académico en los Organismos señalados en la ley.

Por su parte, el artículo 7º transitorio del mismo cuerpo legal citado, dispone:

"La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

"Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación".

Del precepto legal antes anotado se colige que la asignación de perfeccionamiento prevista en el ya transcrito y comentado artículo 49 del Estatuto Docente, debió pagarse en forma gradual, esto es, durante los años 93 y 94 hasta un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional y a partir de 1995, hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración, porcentaje este último que constituye el monto máximo del beneficio.

De la misma disposición se infiere que durante los años 1991 y 1992 se reconoció a los profesionales del sector municipal y del sector particular subvencionado un bono de \$10.000 por cada año, que debió ser destinado exclusivamente al pago de cursos de perfeccionamiento, conforme al procedimiento establecido en decreto supremo del Ministerio de Educación.

A su vez, el inciso 1º del artículo 116 del Decreto Supremo Nº 453, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del 3 de septiembre de 1992, Reglamento de la Ley Nº 19.070, prescribe:

"La asignación de perfeccionamiento se pagará a partir del 1º de enero de 1993 de acuerdo a una o más tablas que se fijarán por Decreto Supremo del Ministerio de Educación, configuradas tomando en cuenta los aspectos y variables definidos en los artículos anteriores. Dicho decreto señalará, además las condiciones de aprobación e inscripción en el Registro respectivo del perfeccionamiento logrado por los profesionales de la educación, con anterioridad a la vigencia de la Ley Nº 19.070".

Por su parte, el Decreto Supremo Nº 789, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del 18 de enero de 1993, que fija Tablas y Procedimiento para pagar la Asignación de Perfeccionamiento, en su artículo 2º transitorio dispone:

"El porcentaje de asignación de perfeccionamiento reconocido por primera vez, según lo establecido en el presente decreto, se pagará durante los años 1993 y 1994, en el 50% del porcentaje que le correspondería percibir a cada profesional de la educación y, a partir de 1995, en el 100% del porcentaje reconocido. En todo caso, se deberá considerar la aplicación de las normas contempladas en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070".

De las disposiciones reglamentarias transcritas anteriormente es posible inferir que la asignación de perfeccionamiento que nos ocupa, tiene como fecha de inicio de pago el 1º de enero de 1993 y que el porcentaje de ella reconocido por primera vez, se pagó durante los años 1993 y 1994, en el 50% del porcentaje que le correspondía percibir a cada profesional de la educación y, a partir de 1995, en el 100% del porcentaje reconocido, considerando, en todo caso, la aplicación de las normas contempladas en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas en acápite que anteceden es posible inferir que las normas de gradualidad relativas a la asignación mencionada decían relación con el aumento anual, a partir de 1993 y hasta 1995, del porcentaje del monto que correspondía percibir a cada profesional de la educación, de acuerdo a lo que se le había reconocido una vez aplicadas las normas que al efecto prevé el artículo 2º transitorio del Decreto Nº 789 transcrito y comentado en párrafos que anteceden.

Asimismo, de las aludidas disposiciones legales, especialmente de lo prevenido en el artículo 3º transitorio citado, es posible colegir que las referidas normas de gradualidad se aplicaron al porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconoció por primera vez, de suerte que resulta posible afirmar que ese porcentaje es el que debe pagarse con cargo a la remuneración adicional.

Situación diversa es la que se produce con los incrementos de dicha asignación como consecuencia de haberse acreditado nuevas horas de perfeccionamiento, con posterioridad al primer reconocimiento que se efectuó a la entrada en vigencia del Estatuto Docente, los que no pueden pagarse con cargo a la remuneración adicional, toda vez que no son de aquellos estipendios que participaron en el proceso de adecuación de remuneraciones previsto en el citado artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070 y porque tal adecuación se agotó con su cumplimiento y no puede extenderse a aumentos futuros y, por lo mismo, no devengados.

De consiguiente, resulta necesario concluir que los aumentos del porcentaje de la asignación de perfeccionamiento producidos por acreditación de nuevas horas, con posterioridad al primer reconocimiento efectuado a la entrada en vigencia del Estatuto Docente, deben pagarse además de lo que corresponda al profesional de la educación por concepto de remuneración adicional.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio sobre el particular, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.620/211, de 14.07.99.

Con todo, cabe hacer presente que si bien los aumentos del porcentaje de la asignación de perfeccionamiento debidos a la acreditación de nuevos cursos no son imputables a la remuneración adicional, no lo es menos que para determinar el porcentaje total de la asignación de que se trata, corresponde considerar también la parte de dicha asignación que se imputó a la remuneración adicional, producto del primer reconocimiento de la misma, practicado a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que de acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo, por el contrario, hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.

REGLA DE LA CONDUCTA. CONTRATO INDIVIDUAL. REMUNERACIONES.

5.960/377, 10.12.99.

La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la Ley N° 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo, y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a la que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquéllos.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículos 1º y 7º.

Concordancias: Dictamen N° 4.362/240, de 24.07.97.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la Corporación Municipal de Educación de Quilpué puede alterar la modalidad de cálculo y pago del beneficio

remuneracional establecido por la Ley N° 19.464, aplicada hasta el mes de diciembre de 1998 al personal no docente que indica, la cual significó para éstos la percepción de sumas superiores a la que legalmente les habría correspondido por tal concepto.

Hace presente que tal situación se produjo a raíz de que la citada Corporación pagó el referido beneficio sin considerar para ello la carga horaria del personal aludido.

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

La Ley N° 19.464 en su artículo 1° dispone:

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

Del tenor de la norma transcrita se desprende la intención del legislador de crear una subvención para aumentar la remuneración del personal no docente, beneficiando con esta mejora tanto al personal que se desempeña en el sector municipal como al que se desempeña en el sector particular subvencionado y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Por su parte el artículo 7° del mismo cuerpo legal dispone que:

"El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en los meses de enero de 1997, enero de 1998, enero de 1999 y enero del año 2000, será permanente por el período anual respectivo.

"Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo...".

El análisis de las disposiciones transcritas permite afirmar que el legislador, en lo que respecta a la distribución de la subvención, ha señalado expresamente que el aumento de las remuneraciones "será proporcional a la jornada de trabajo".

Al respecto es necesario precisar que la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, con Dictamen N° 4.362/240, de 24.07.97, ha precisado que aun cuando la Ley N° 19.464 no ha establecido en el caso de las Corporaciones Municipales un sistema de distribución de la subvención prevista en el artículo 1°, destinada a incrementar las remuneraciones del personal no docente, no lo es menos que recurriendo al principio de interpretación de la ley denominado analogía o "a pari", tal sistema de distribución resulta igualmente aplicable a tales Corporaciones.

Siguiendo este criterio, es posible señalar que, el caso que nos ocupa, la base de cálculo del incremento de remuneraciones previsto por la Ley N° 19.464 debió ser determinado en proporción a la jornada de trabajo pactada por los respectivos dependientes.

No obstante lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada, debe tenerse presente en la especie la disposición contenida en el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, que prescribe:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que en el se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestando en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez de éste.

Al respecto, es necesario señalar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

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

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

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que la Corporación de que se trata, desde la vigencia de la Ley N° 19.464 y hasta diciembre de 1998, calculó el beneficio remuneracional que en ella se contempla sin considerar para ello la respectiva carga horaria, situación que se tradujo en el pago de sumas superiores a la que habría correspondido percibir a cada dependiente de haberse efectuado dicho cálculo considerando la jornada de trabajo pactada por éstos.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comentario y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la modalidad aplicada por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, más de tres años, en orden a calcular el beneficio en comentario sin considerar la jornada laboral convenida por los afectados y como consecuencia de ello pagar sumas superiores a la que les habría correspondido percibir por dicho beneficio, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral.

Ahora bien, configurando dicha modalidad una estipulación tácita, preciso es convenir que ella no puede ser dejada sin efecto, sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil.

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

Cabe advertir finalmente, que la conclusión anterior no resulta aplicable al personal no docente que, a consecuencia de dicha modalidad, percibió sumas inferiores a las que legalmente les correspondían por el señalado concepto, ya que en tal caso la situación de ilegalidad que implica el no pago total del beneficio, impide la configuración de una cláusula tácita que obligue a las partes a mantener el sistema empleado para el cálculo y pago del mismo, aun cuando éste haya sido aplicado en forma reiterada en el tiempo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que la Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la Ley N° 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a las que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquéllos.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. NORMAS ESTATUTARIAS. INTERPRETACION. DIRECTORES. REQUISITOS.

6.000/378, 13.12.99.

- 1) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla por la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos y, en defecto de ello, por los tribunales de justicia.**
- 2) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.**
- 3) Igualmente no habría infracción legal para considerar, para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4° inciso 2°. Ley N° 19.296, artículos 14 incisos primero y segundo, 18 N° 2.

Concordancias: Dictamen N° 2.284/107, de 7.04.95.

Se solicita pronunciamiento sobre el artículo 10, letra b) de todos los Estatutos de las Asociaciones de Base de la Federación de Funcionarios de la Salud FENATS V Región, que

establece que para poder ser director de una asociación se requiere una antigüedad de 1 año, a lo menos, como socio de la asociación, respecto de los siguientes aspectos:

- 1) La afiliación mínima de un año, que la citada norma estatutaria contempla ¿debe ser continua o puede sumarse períodos de afiliación interrumpidas por desafiliaciones, para completar el año?
- 2) Para el evento de permitirse una afiliación discontinua ¿pueden sumarse las afiliaciones a distintas asociaciones de base? o ¿puede sumarse el período durante el cual el funcionario fue socio de la corporación de derecho privado existente antes de la dictación de la Ley N° 19.296 al período como socio de la asociación base?

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 4º, de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".

Por su parte, el artículo 14, incisos primero y segundo de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, publicada en el Diario Oficial de 14.03.94, prevé:

"La asociación se registrará por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.

"Los estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere".

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal puede organizarse gremialmente, de acuerdo con las normas establecidas al efecto por la Ley N° 19.296 para los funcionarios públicos.

Por otra, la asociación gremial constituida bajo ese régimen jurídico, se rige por la Ley N° 19.296, el reglamento de ese cuerpo legal y los Estatutos aprobados al momento de su constitución, los cuales deben contemplar y, en consecuencia, regular entre otros, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros.

En la especie, FENATS V Región consulta si el requisito de antigüedad para ser director de una asociación de base, previsto en el artículo 10, letra b), del Estatuto que rige a dicha organización, debe ser computado sin interrupciones o si por el contrario, admite la suma de afiliaciones discontinuas hasta completar el año mínimo, y si las afiliaciones discontinuas pueden tener su origen en diversas asociaciones de base, considerando incluso el tiempo en que éstas se regulaban por una norma distinta de la Ley N° 19.296.

De acuerdo con los preceptos legales en estudio y lo informado por el Sr. Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cabe señalar en primer lugar, que la materia

consultada dice relación con la interpretación de una norma estatutaria, lo que según la reiterada jurisprudencia de los servicios del trabajo contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.284/107, de 7.04.95, escapa al ámbito de su competencia, puesto que el tema en cuestión debe resolverse al interior de la organización de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos o, en su defecto, recurrir a los tribunales de justicia para su conocimiento y resolución.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe agregar que el artículo 18, N° 2, de la Ley N° 19.296, establece que para ser director se requiere tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, de lo cual se deriva que la antigüedad mínima requerida no está condicionada a otras exigencias, tampoco que deba ser cumplida de manera continua o discontinua dicha antigüedad, conservando la organización la facultad de establecer la forma de cumplirlo, debiendo en todo caso exigirse la afiliación mínima de seis meses.

En este contexto, en opinión de la suscrita, no habría lugar a la ilegalidad por el hecho de computar períodos distintos y discontinuos de afiliación para satisfacer la antigüedad en cuestión, si la normativa legal en estudio en ninguna de sus partes impide ni prohíbe aquel ejercicio estatutario a una misma asociación. Por el contrario, no resultaría procedente considerar para ello períodos de afiliación a distintas asociaciones para cumplir con esa antigüedad.

Por último, la afiliación a una misma asociación en períodos discontinuos puede comprender aquellos períodos cuya organización estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296, atendido lo dispuesto por el artículo primero transitorio de dicha ley, en cuya virtud se considera como sucesora legal a la organización que hubiere adecuado sus estatutos en la forma indicada en dicho precepto legal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a usted que:

- 1) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla por la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos y, en defecto de ello, por los tribunales de justicia.
- 2) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.
- 3) Igualmente no habría infracción legal para considerar para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO. MODIFICACION.**6.001/379, 13.12.99.****No resulta jurídicamente procedente que Aguas ... modifique unilateralmente el otorgamiento de las becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes en la empresa, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º. Código Civil, artículo 1545.**Concordancias:** Ord. Nº 1.914/120, de 22.04.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si Aguas ... puede modificar el otorgamiento de las becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes en la empresa, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos, a través de la Circular Nº 41, de 5 de agosto del año en curso.

Lo anterior, por cuanto el referido Organismo ha modificado el tratamiento tributario aplicable al pagador de las becas, considerándolas deducibles, siempre que, además de otros requisitos, constituyan gastos necesarios para producir la renta. Se entiende por tales, de acuerdo a la referida circular, "aquellos desembolsos de carácter inevitable, obligatorios o indispensables para el cumplimiento de un fin, considerándose no sólo la naturaleza del gasto, sino que, además, hasta qué monto han sido necesarios para producir la renta de la empresa y qué relación tienen dichos gastos con el giro de la empresa, considerándose así, que los desembolsos que pueden identificarse como tales son aquéllos erogados en favor de los trabajadores de las empresas que son los que coadyuvan a generar la renta y no aquellos beneficios otorgados en provecho de personas extrañas a la empresa como ser, por ejemplo, los incurridos en favor del cónyuge de los trabajadores o de los hijos de éstos, o de cualquier otra persona que no preste ningún servicio o utilidad a la entidad económica generadora de la renta".

El cambio de criterio consiste, en consecuencia, en que sigue siendo aceptable como gasto el pago de la beca otorgada al trabajador de la empresa pero no así las becas otorgadas a sus hijos.

De acuerdo a la misma circular, las becas pagadas a personas extrañas al empleador, serán gastos rechazados y, por consiguiente, quedan afectos al régimen que afecta a dichos desembolsos, con impuesto único de 35%, en conformidad al artículo 38 bis inciso 2º de la Ley de la Renta.

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

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que los contratos colectivos suscritos por la empresa Aguas ..., tanto con el Sindicato de Trabajadores y Supervisores ... (30.06.99) como con el Sindicato de Trabajadores Nº 2 (28.07.99), se ha convenido entre las partes el pago de becas de estudio para la enseñanza comprendida en los niveles: Kindergarten, Básica, Media y Profesional, Técnica y Universitaria, que realicen los trabajadores, sus hijos y/o cargas familiares acreditadas en la empresa. Más o menos en los mismos términos,

ambos instrumentos colectivos establecen que dichas becas comprenden: matrícula, centros de padres, colegiatura, uniforme escolar obligatorio, textos de estudio obligatorios, cuadernos y útiles, medio pupilaje o internado, pensionado universitario, etc. Asimismo, se ha convenido en ambos contratos que los pagos que demanden estas becas se harán directamente por la empresa al Establecimiento Educacional o a la institución financiera a la cual éste haya encargado la cobranza, o a quien otorgue el servicio, y deberán estar respaldados por comprobantes válidamente otorgados por el establecimiento o prestador del servicio.

En cada instrumento colectivo, además, se establece el monto en que consiste cada beca y el límite anual en unidades de fomento.

Ahora bien, para los efectos de resolver la consulta planteada por los recurrentes, cabe tener presente que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, prescribe:

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

Del tenor de la disposición transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar aquellas cláusulas contenidas en un contrato de trabajo, cualquiera sea su especie, siempre que dichas alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto establece:

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

De esta forma, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, en forma unilateral, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato requiere el consentimiento de ambas partes.

De consiguiente, no cabe sino concluir que en la especie, la empresa Aguas ... no puede modificar el otorgamiento del beneficio en comento, debido al nuevo tratamiento tributario que de él ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos, sin contar con el consentimiento de los trabajadores afectados.

Cabe manifestar, en todo caso, que mediante Circular N° 60, de 6.11.99, el citado Organismo establece que el referido cambio de criterio tendrá vigencia "a contar del 1º de enero del año 2000, por los gastos relativos a las citadas becas de estudio que se paguen o adeuden a partir de dicha fecha, habida consideración que el nuevo criterio establecido afecta a un impuesto de determinación y pago anual, respecto de un resultado generado de operaciones que corresponde imputar a un año comercial que ya se encuentra en curso".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que Aguas ...

modifique unilateralmente el otorgamiento de las becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes en la empresa, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA.

6.002/380, 13.12.99.

Resulta jurídicamente improcedente 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.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 10, 15, 51 y 54.

Concordancias: Dictamen N° 4.426/188, de 7.08.96.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre la legalidad de la reforma unilateral de los estatutos de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud, aprobada recientemente por la asamblea de la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud, R.A.F. N° 93.01.51, particularmente en lo referente con la modificación del artículo 27, letra c) del texto estatutario en comento relativo al monto de las cotizaciones que debe efectuar la Federación Regional como afiliada a la Confederación Nacional, estimando la organización consultante que no resulta procedente dicha modificación por infringir el artículo 43 de la Ley N° 19.296, toda vez que la cotización a la Confederación aludida constituye un aporte pecuniario obligatorio de la organización regional inherente a la condición de miembro de aquella Confederación.

Por lo anterior, se requiere además que los Servicios del Trabajo formulen las objeciones de legalidad a aquel procedimiento, en el ejercicio de sus facultades legales, instruyéndose para requerir directamente por el Presidente y Tesorero de la Confederación a las respectivas jefaturas de servicios y establecimientos de Salud de la Región Metropolitana, el pago de la cotización respectiva en la forma y monto aprobados en el Estatuto de la Confederación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 51, incisos primero, tercero y final de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, publicada en el Diario Oficial de 14.03.94, dispone:

"La participación de una asociación en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o a la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

"Previo a la decisión de los funcionarios afiliados, el directorio de la asociación deberá informarlos acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que

se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si tratare de afiliarse a una federación deberá informárselos acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

"La participación de una federación en la constitución de una confederación, así como la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de las asociaciones bases, las que se pronunciarán conforme con lo dispuesto en los incisos 1º a 3º".

Del tenor del precepto transcrito en lo pertinente, se desprende que la incorporación de una asociación a una federación o confederación en su constitución, afiliación o desafiliación de las mismas, se materializa a través del acuerdo por mayoría absoluta de sus afiliados concurrentes en la forma indicada por la ley en estudio, previo a lo cual los funcionarios involucrados en ese proceso deberán ser informados del proyecto de estatutos de la organización de grado superior a constituir o de aquélla a que se propone afiliarse, como del monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ellas.

Por último, de la misma disposición se colige que la participación de una federación en la constitución de una confederación, en la afiliación o desafiliación de la misma y el monto de las cotizaciones, se rige por las mismas reglas precedentemente descritas.

En la especie, se solicita pronunciamiento sobre la legalidad de la reforma unilateral de los estatutos de la CONFENATS, aprobada por uno de sus afiliados, la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud, R.A.F. N° 93.01.51, específicamente su artículo 27, letra c), bajando el monto de la cotización que originalmente se establece por una cuota mensual equivalente al 50% de la cotización de cada socio afiliado a la respectiva organización afiliada a la Confederación, tan sólo a un 10%, estimándose por la recurrente que la federación afiliada no tiene facultad para ello, toda vez que la cotización a la Confederación representa el aporte obligatorio en dinero inherente a la condición de miembro de esta última, lo que le impide modificar el acuerdo estatutario al margen de la aludida Confederación.

De acuerdo con el preciso marco normativo 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 este sentido, la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N° 4.426/188, de 7.08.96, emitió pronunciamiento sobre la misma materia, estableciendo que la fijación de la cotización se produjo con ocasión de la participación de las distintas asociaciones de base, en la reforma de estatutos de las asociaciones bases, Federaciones Regionales y Confederación Nacional FENATS, llevada a cabo con fecha 27 de julio de 1995, oportunidad en que se adecuaron los mismos a las nuevas disposiciones contenidas en la Ley N° 19.296.

El mismo pronunciamiento agrega que, habiéndose aprobado el descuento en el acto de reforma señalado, resulta procedente requerir el descuento en tales términos, "sin que sea factible por la vía de la reforma de los estatutos de la asociación base modificar tal situación, toda vez que los montos correspondientes a los aportes a las organizaciones superiores, están determinados en los estatutos de estas últimas", pudiendo ser sancionada la organización base infractora de conformidad con las disposiciones que sobre la materia, establezcan los estatutos de la organización superior a la que se encuentra afiliada.

En este contexto, en opinión de la suscrita, resulta evidente la improcedencia jurídica de pretender modificar, directa o indirectamente, aspectos vinculados a normas estatutarias por una organización distinta, en circunstancias que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley N° 19.296, aplicable en la especie por el artículo 54 del mismo cuerpo legal, sólo pueden modificarse, vía reforma, las disposiciones estatutarias que rigen a la organización por la mayoría absoluta de los afiliados a ella y habilitados al efecto, pluralidad que, por consiguiente, impide ejercer la reforma estatutaria por la decisión de uno solo de sus afiliados.

Consecuente con lo anterior, la Dirección del Trabajo oportunamente y dentro del plazo previsto por el artículo 10 de la Ley N° 19.296, observó la norma estatutaria en cuestión, en el sentido de que el monto de la cotización a la organización de grado superior, debe sujetarse estrictamente a los estatutos que rigen a esta última, pudiendo requerir directamente la Confederación a las jefaturas de los respectivos servicios y establecimientos de salud, el pago de las cuotas sindicales por el monto establecido en la norma estatutaria respectiva.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que resulta jurídicamente improcedente 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.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

6.003/381, 13.12.99.

En el sistema de salud municipal, el excedente de puntaje por sobre el tope máximo anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 26, 50 y 54.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre la procedencia de acumular para el año correlativo siguiente los puntos en exceso reunidos por concepto de Capacitación por los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios cuyas actividades de capacitación arrojan un puntaje superior a 150 puntos anuales permitido por la citada ley, estimando el consultante que nada en ese cuerpo legal impide que el excedente a dicho tope anual se acumule para el año siguiente, máxime si el límite de 150 puntos se refiere al reconocimiento anual y no a la acumulación a lo largo de la carrera funcionaria que puede llegar como tope a 4.500 puntos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 42 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El reglamento establecerá un sistema acumulativo de puntaje mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación que cumplan con los requisitos señalados en el inciso anterior"

que hayan sido aprobadas por el funcionario como parte de su formación académica y durante su desempeño en establecimientos de atención primaria de salud municipal o en un servicio de salud. Dicho sistema de puntaje será común para todas las categorías funcionarias y considerará el nivel técnico, el grado de especialización y la duración de las actividades de capacitación".

Por su parte, el artículo 54 del Decreto de Salud N° 1.889, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, establece:

"Cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal".

De los preceptos legal y reglamentario transcritos se desprende, en primer lugar, que el legislador ha concebido un sistema acumulativo de puntaje con el objeto de reconocer objetivamente las actividades de capacitación, aprobadas por los funcionarios de la salud municipal en el marco de la Ley N° 19.378.

Asimismo, se establece que el reglamento de la ley en estudio normará dicho sistema acumulativo de puntaje, en donde se precisa primeramente una fórmula para computar el puntaje máximo anual, que es de 150 puntos, y otra para acumular el máximo puntaje durante toda la carrera funcionaria, que será de 4.500 puntos.

En la especie, se consulta si resulta legalmente procedente acumular para la anualidad siguiente, los puntos que excedan el máximo anual de 150, estimando el requirente que la ley en ningún caso impide dicha acumulación, toda vez que dicho tope máximo se refiere al reconocimiento dentro del año calendario respectivo pero que no afecta la acumulación que puede llegar a los 4.500 puntos como máximo, durante la carrera funcionaria del trabajador, criterio que las entidades administradoras no estarían aceptando, motivo por el cual han solicitado el pronunciamiento de los Servicios del Trabajo.

De acuerdo con el preciso marco normativo que regula la materia, el legislador de la Ley N° 19.378 y su reglamento ha concebido un sistema que permite el desarrollo y promoción de la carrera funcionaria del trabajador en su respectiva categoría, estableciendo como elementos constitutivos de ella la experiencia y la capacitación.

Para materializar ese propósito, en el caso de la capacitación, la ley establece un sistema acumulativo de puntaje para su reconocimiento como se observa del uso reiterado de esa expresión en los artículos 42 de la Ley N° 19.378 y en los artículos 26, 50 y 54 del Reglamento y, paralelamente, señala la fórmula para computar ese puntaje acumulativo.

En otros términos, el reconocimiento de la capacitación se sustenta en un sistema acumulativo de puntaje, para lo cual es preciso computar los puntos obtenidos por el funcionario según los tramos y porcentajes asignados a cada uno de esos tramos hasta completar los máximos.

En este contexto, resulta evidente que el cómputo del puntaje anual solamente limita la consideración de un máximo de puntos para la aplicación de los porcentajes asignados a cada uno de los tramos por la entidad administradora durante el año calendario, pero en ningún caso la ley ha previsto que el tope máximo anual alcanzado autorice el desconocimiento, agotamiento o eliminación del excedente de puntaje por sobre los 150 puntos.

De aceptarse el criterio contrario, ello implicaría desvirtuar y negar el proceso acumulativo indispensable para el desarrollo de la carrera funcionaria, desestimularía el perfeccionamiento de alta especialización de postgrado que otorga mayor puntaje, y postergaría injustificadamente el mejoramiento económico del funcionario que la ley pretende precisamente para estimular la productividad laboral.

De consiguiente, en opinión de la suscrita, el excedente del puntaje máximo anual alcanzado por un trabajador para el reconocimiento de su capacitación en el sistema de salud municipal, debe ser necesariamente computado para el año calendario siguiente, porque el máximo de 150 puntos constituye sólo un límite para computar puntaje en el año calendario para definir tramos y asignar porcentajes a esos tramos para los efectos remuneratorios, conservando su vigencia el exceso para ser computado en el período siguiente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal, el excedente de puntaje por sobre el tope máximo anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL DE VIGILANCIA.

6.074/382, 16.12.99.

Los trabajadores que cumplen labores de vigilancia y cuidado de los cultivos marinos de la empresa Algas ... en las playas de Coquimbo, están afectados a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.

Fuentes: D.L. N° 3.607, artículo 5° bis. Ley N° 18.959.

Concordancias: Ord. N° 2.851/68, de 4.05.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta aplicable la norma contenida en el inciso 1° del artículo 27 del Código del Trabajo a los vigilantes que emplea la empresa para el cuidado y control de sus cultivos marinos, quienes desempeñan sus funciones desde la playa y ocasionalmente en rondas, a bordo de un bote.

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

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 2.851/68, de 4 de mayo de 1990, sobre la base de lo dispuesto en el inciso final del artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados, modificado por la Ley N° 18.959, publicada en el Diario Oficial de 24 de febrero de 1990, determinó que, a partir de dicha fecha "los nocheros, porteros, rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectados a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas".

La aplicación de la doctrina anterior a la situación en consulta permite concluir que los trabajadores que cumplen labores de vigilancia y cuidado de los cultivos marinos que posee la

empresa recurrente en las playas de Coquimbo, IV Región, están afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.

En consecuencia, sobre la base de la doctrina enunciada, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable la norma contenida en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo a los vigilantes que emplea la empresa para el cuidado y control de sus cultivos marinos en las playas de Coquimbo, encontrándose afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION DE CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE.

6.075/383, 16.12.99.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no se encontraría facultada para poner término al contrato de trabajo de un docente que habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, por la causal prevista en el artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72 letra g). Ley N° 18.883, artículo 148.

Concordancias: Dictamen N° 4.296/298, de 9.09.98.

Se ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance de la causal de terminación del contrato de trabajo de los docentes del sector municipal, prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, específicamente en relación con la situación de un docente que entre agosto de 1998 y noviembre de 1999 ha acumulado 200 días de licencias.

Hace presente que a su juicio, la Ley N° 18.883 a que se refiere la citada norma del artículo 72 letra g) no es aplicable a las Corporaciones Municipales.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 72 de la Ley N° 19.070, en su letra g), prevé:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

A su vez, el artículo 148 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, aplicable al sector municipal por expreso mandato del legislador, en sus incisos 1º y 2º, establece:

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

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

De las disposiciones legales transcritas, aplicables a los docentes del Sector Municipal, entre las cuales quedan comprendidos aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, se infiere que el contrato de trabajo puede terminar por la causal de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función o cargo convenido.

Se infiere, asimismo, que sin requerir previamente declaración de salud irrecuperable, el Alcalde está legalmente facultado para declarar la salud incompatible con la función o cargo que desempeñe el funcionario afectado, cuando este último hizo uso de licencia médica por el período y en las condiciones indicadas en la norma en estudio, para cuyos efectos no son computables las licencias otorgadas por accidente en actos de servicio y de protección a la maternidad.

Es del caso hacer presente que este Servicio a través de Ordinario N° 4.296/298, de 9.09.98, ha señalado que en el caso del personal regido por los preceptos de la Ley N° 19.070, dependiente de establecimientos de educación administrados por Corporaciones Municipales la autoridad competente para la declaración de salud incompatible es el presidente de la Corporación o el Gerente.

El análisis de las normas legales transcritas y comentadas autoriza para sostener que la causal prevista en la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente debe aplicarse al personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales en los términos previstos en la Ley N° 18.883, con las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

Precisado lo anterior y a la luz de las disposiciones legales analizadas es posible sostener que para que se configure la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070, se hace necesario la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que el docente haga uso de licencias médicas continuas o discontinuas por un período superior a seis meses, excluyéndose las licencias por accidentes en actos de servicio y de protección a la maternidad, y
- 2) Que tales licencias tengan lugar en los dos últimos años.

Ahora bien, el carácter copulativo de los requisitos que se consignan en las letras precedentes, autoriza para sostener que en el evento que no concurra alguno de ellos no se darán los supuestos que la ley prevé para la aplicación de dicha causal, encontrándose el empleador impedido de poner término a la relación laboral por la misma.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, el docente por cuya situación se consulta habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, situación que a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden permite concluir que no concurre el segundo de los requisitos copulativos contenido en la letra b) precedente, razón por la cual no procede invocar la causal en análisis.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no

se encontraría facultada para poner término al contrato de trabajo de un docente que habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, por la causal prevista en el artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. CLAUSULAS DE REAJUSTABILIDAD.

6.076/384, 16.12.99.

Las estipulaciones de un contrato colectivo que contiene beneficios pactados en dólares americanos, no constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos señalados en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 54 inciso 1°, y 369 incisos 2° y 3°.

Concordancias: Ord. N° 5.794, de 30.11.83.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones N° 99-1218, de 21.09.99, impartidas por la fiscalizadora señora P. M. S., en virtud de las cuales instruyó a la empresa Derivados ... dar cumplimiento a las cláusulas N°s. 6, 7, 8, 15 y 19 del contrato colectivo vigente en ella, desde febrero a agosto de 1999, respecto del personal involucrado.

La referida solicitud se fundamenta en la circunstancia de que los trabajadores de que se trata, en la última negociación colectiva llevada a cabo en la empresa, se acogieron a lo dispuesto en el artículo 369 del Código del Trabajo suscribiendo un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo anterior, el que contiene cláusulas que establecen beneficios fijados en dólares americanos, pagaderos en su equivalente en moneda nacional, lo que a juicio del recurrente, constituye una condición de reajustabilidad, atendido a que dicha moneda se incrementa progresivamente. De esta suerte, en su opinión si la empresa se viera en la obligación de cumplir conforme a lo dispuesto en dichas estipulaciones contractuales, se vulneraría el objetivo del legislador, cual es que los beneficios obtenidos en dinero, no pueden sufrir incremento de ningún tipo.

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

El artículo 369 del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3°, dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".

De los preceptos legales transcritos precedentemente fluye que en el evento de que la comisión negociadora exija al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo en los términos que en ellos se prevé, quedan excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y otros beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia, contenida entre otros, en el ordinario citado en las concordancias la expresión "reajustabilidad", de acuerdo a la ciencia económica, "se ha conceptualizado como un mecanismo compensatorio o de defensa, que nace de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda", de lo cual se sigue que en el caso comentado, al aludir el legislador a las "estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero", se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas".

El citado pronunciamiento agrega que "las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es, precisamente, conservar el poder adquisitivo de los mismos".

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, se ha podido determinar que las cláusulas contractuales respecto de las cuales se ha ordenado dar cumplimiento contienen beneficios tales como aguinaldos de Fiestas Patrias, de Navidad, asignaciones de matrimonio, nacimiento, movilización, de escolaridad, etc. pactadas en dólares americanos, valores que de acuerdo a la cláusula segunda del respectivo instrumento colectivo, tienen su equivalente en pesos chilenos, de acuerdo al tipo de cambio observado e informado por el Banco Central de Chile, para el último día del mes inmediatamente anterior al cálculo.

Ahora bien, al respecto cabe tener presente que el dólar que nos ocupa, como es de todos conocido, es la moneda oficial utilizada entre otros países, en Estados Unidos de Norteamérica, la cual en Chile tiene un valor expresado en pesos chilenos, que es nuestra moneda de curso legal, razón por la cual, desde el punto de vista laboral, al utilizarse en nuestro país como referente de remuneraciones y/o beneficios, debe necesariamente indicarse su equivalencia en pesos para poder así dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54 del Código del Trabajo, el que dispone expresamente que "las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal", salvo las excepciones que la misma norma contempla.

De allí que, en concepto de la suscrita la circunstancia de que una remuneración o beneficio esté expresado en dólares, produce los mismos efectos que si estuviera fijada en pesos.

Por otra parte, es necesario considerar que, si bien es cierto el dólar, como cualquier otra moneda extranjera, sufre variaciones en Chile, no lo es menos que no constituye en sí una unidad que pueda ser considerada de naturaleza reajutable, como lo son la Unidad de Fomento o la Unidad Tributaria Mensual u otras, las cuales sí tienen una reajustabilidad automática ya sea diaria o mensual, cuyo objetivo como se ha señalado en párrafos que anteceden, es mantener el poder adquisitivo de la moneda nacional.

De esta suerte, no tiene relevancia alguna la circunstancia esgrimida por el recurrente en el sentido de que el dólar se incrementa progresivamente, toda vez que aun cuando en este último tiempo y luego de las medidas adoptadas por el Banco Central ha experimentado una tendencia a

alza, es una cuestión conyuntural, que perfectamente puede variar en sentido contrario, como ha sucedido en diversas oportunidades.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que, en la especie, las estipulaciones que contienen beneficios pactados en dólares no constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos indicados en el artículo 369 del Código del Trabajo, de manera que no resulta procedente reconsiderar las instrucciones impugnadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que las estipulaciones de un contrato colectivo que contiene beneficios pactados en dólares americanos, no constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 99-1218, de 21.09.99, impartidas a la recurrente por la fiscalizadora señora P. M. S., por encontrarse ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. OBLIGATORIEDAD. PRESENTACION DEL PROYECTO. EXTEMPORANEIDAD. EFECTOS.

6.077/385, 16.12.99.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 4.547/221, de 21.07.95 y 2.531/91, de 5.05.92.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 322, 328, 332 y 347.

Concordancias: Ords. N°s. 2.531/91, de 5.05.92 y 4.547/221, de 21.07.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de los Dictámenes N°s. 4.547/221, de 21.07.95 y 2.531/91, de 5.05.92, en lo que respecta a la obligatoriedad que establecen para el empleador de dar respuesta al proyecto de contrato colectivo, aun cuando la presentación de éste se hubiere efectuado en forma extemporánea.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que un nuevo análisis de las normas que dieron origen a los dictámenes cuya reconsideración se solicita a saber, 322, 328, 329, 332 y 347, permiten mantener vigente la doctrina en ellos contenida, habida consideración que el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo establece:

"Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329".

De la norma transcrita se colige que por el solo ministerio de la ley, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, este pasa a constituir el contrato colectivo que regirá las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones entre las partes por un tiempo determinado.

De la misma norma fluye además que el legislador no ha previsto que el plazo de 20 días a que hace referencia, deba computarse desde la presentación del proyecto de contrato colectivo efectuada conforme al plazo de 45 ó 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, y que establece el artículo 322 del mismo cuerpo legal.

De acuerdo a lo expuesto, el plazo de 20 días con que cuenta el empleador para dar respuesta al proyecto, debe computarse desde la presentación efectiva del proyecto, ya sea que ésta se haya efectuado o no dentro del término establecido por el artículo 322 del Código del Trabajo, por cuanto el legislador no plantea distinción alguna al respecto, que autorice al intérprete para hacerlo, sino que, por el contrario, impone la obligación de contestar al empleador con prescindencia de la temporaneidad o extratemoraneidad de la presentación del proyecto en comento.

Por las razones antes expuestas, se estima que no concurren antecedentes de hecho y de derecho suficientes como para variar lo manifestado en los dictámenes impugnados.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 4.547/221, de 21.07.95 y 2.531/91, de 5.05.92.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.

6.082/386, 16.12.99.

Si las partes en ejercicio de la libertad sindical y de su manifestación del derecho a negociar colectivamente, han acordado incluir en el contrato colectivo que los liga, el denominado Acuerdo Básico de Confianza, corresponde que las partes cumplan con las obligaciones convenidas en el citado acuerdo, de lo contrario, se configuraría la hipótesis de hecho a la que se refiere, precisamente, el artículo 349, del Código del Trabajo, debiendo este Servicio, sancionar administrativamente, en los casos que corresponda, los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos.

Fuentes: Artículo 349 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, un pronunciamiento acerca de los efectos jurídicos de la cláusula N° 50 del contrato colectivo suscrito entre la empresa Compañía ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía ..., con fecha 9 de junio de 1998.

Dicha cláusula señala lo siguiente:

"Las partes ratifican los términos y el espíritu del Acuerdo Básico de Confianza (ABC) suscrito por la Compañía y las Organizaciones Sindicales. Declaran además que a través del diálogo y de los acuerdos es posible avanzar a un esquema óptimo de Relaciones Laborales y Sindicales".

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

a) Nuestra Constitución reconoce como derecho la denominada libertad sindical (artículo 19, número 19), la que junto con posibilitar la organización de los trabajadores en sindicatos libre de presiones e injerencias externas, reconoce también la posibilidad legal de desarrollar una actividad colectiva encaminada al logro de sus objetivos, siendo una de sus manifestaciones más relevantes el derecho a negociar colectivamente (artículo 19, número 16), y a suscribir, en caso de éxito negocial, contratos colectivos o convenios colectivos según corresponda.

Para que dicha garantía constitucional de la libertad sindical tenga sentido, y por exigencia expresa del artículo 5º de la Constitución, que obliga a todos los órganos del Estado a garantizar y proponer los derechos constitucionales, el legislador ha regulado de manera expresa e imperativamente los efectos del ejercicio del derecho a negociar colectivamente.

En ese sentido, el legislador se ha preocupado especialmente de garantizar el cumplimiento de los acuerdos colectivos, ya sea en forma de contrato o convenio, suscritos y acordados bajo el amparo de la garantía constitucional de la libertad sindical y la autonomía colectiva, cuestión que lo ha llevado a establecer, más allá de los efectos obligatorios normales de cualquier contrato, para lo cual habrían bastado las normas civiles del caso, una medida de cumplimiento adicional de lo pactado contenida en el artículo 349 del Código del Trabajo, que señala que:

"El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código.

"No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código".

Como es fácil de advertir, a diferencia de cualquier contrato, el incumplimiento de los acuerdos colectivos del trabajo generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en la sanción pecuniaria aplicada por el Estado a través de una multa administrativa, todo lo que se explica, como se señaló, en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como la libertad sindical, y la protección a una de sus manifestaciones más evidentes como el derecho a la negociación colectiva.

Ahora, en el caso planteado a este Servicio, las partes, en virtud de la cláusula 50 ya transcrita, han incorporado el denominado Acuerdo Básico de Confianza, al contenido prescriptivo del contrato colectivo vigente entre las partes, debiendo, por tanto, las partes dar cumplimiento a lo dispuesto y convenido en dicho acuerdo, so pena de que en caso de configurarse un incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el contrato colectivo, corresponda la aplicación de la sanción administrativa de multa contemplada en el citado artículo 349 del Código del Trabajo.

En conclusión, de las consideraciones precedentemente transcritas, cabe señalar que si las partes en ejercicio de la libertad sindical y de su manifestación del derecho a negociar colectivamente, han acordado incluir en el contrato colectivo que los liga, el denominado Acuerdo Básico de Confianza, corresponde que las partes cumplan con las obligaciones convenidas en el citado acuerdo, de lo contrario, se configuraría la hipótesis de hecho a la que se refiere, precisamente, el artículo 349 del Código del Trabajo, debiendo este Servicio, sancionar administrativamente, en los casos que corresponda, los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos.

REMUNERACION. REMUNERACION MINIMA. HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. DESCANSO. ESPERAS.

6.102/387, 20.12.99.

- 1) El sueldo base mensual de un dependiente puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones, la suma total al menos, alcance a éste, esto es, a la suma de \$90.500.**
- 2) Forman parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias, todas aquellas remuneraciones que tengan el carácter específico de sueldo, cualquiera sea la forma en que éste se denomine en el contrato de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo o práctica de trabajo, y**
- 3) Los descansos o esperas entre turnos de los choferes de vehículos de carga terrestre, legalmente no generan horas extraordinarias, a menos que así se convenga.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 25, 32 inciso 3º; 41 incisos 1º y 2º; 42 y 44 inciso 3º.

Se consulta sobre la legalidad del pago de un sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo; se consulta también sobre la base de cálculo de las horas extraordinarias; finalmente, se plantea la interrogante si la espera de los choferes de camiones que se desempeñan en el rubro de carga terrestre interurbana puede considerarse jornada extraordinaria.

Sobre la *primera consulta* formulada, cabe hacer presente desde luego, que el inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo precisa:

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

A su turno, el inciso 2º del mismo artículo precisa qué emolumentos "no constituyen remuneración", y por otra parte el artículo 42 en sus letras a) a e), en una enumeración que no es taxativa, señala aquellos que "constituyen remuneración", entre los que se cuenta el *sueldo*, mencionado en la letra a).

A su vez, en lo que interesa, el inciso 3º del artículo 44 del mismo cuerpo legal, establece:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual".

Así entonces, como se desprende con toda claridad de las normas legales precedentes, la palabra remuneración *comprende* el sueldo, o dicho de otro modo, existe entre estos dos conceptos una relación de género a especie. Y, al establecer la ley que la remuneración no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, este último monto básico puede ser alcanzado con la suma de toda la gama de remuneraciones, a saber y a modo meramente ejemplar: con sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación o con cualquier otro emolumento que legalmente se haya calificado como remuneración.

En estas condiciones, el sueldo base mensual –legalmente– puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones la suma total, al menos, alcance a la suma de \$90.500.

Respecto a la *segunda consulta*, el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo establece:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la norma legal precedente se infiere, que para la liquidación y pago de las horas extraordinarias, forman parte de la base de cálculo de éstas, todas aquellas remuneraciones que tengan el *carácter específico de sueldo*, cualquiera sea la forma en que éste se denomine en el contrato de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo o práctica de trabajo.

Finalmente, se consulta si el tiempo de espera y permanencia de choferes de camiones de carga y auxiliares, puede estimarse jornada extraordinaria.

Sobre la materia, el artículo 25 del Código del Trabajo, en lo que interesa, establece:

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

Por tanto, conforme al tenor literal de la norma legal transcrita, los descansos a bordo o en tierra y las esperas entre turnos de trabajo sin realizar labor, *no son imputables a la jornada de trabajo*, y, no siendo imputables a ésta, mal podrían calificarse estos lapsos como jornada extraordinaria, máxime si la ley expresamente dispone que su retribución o compensación es materia de acuerdo entre las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y razones hechas valer, cúmplame manifestar a Ud.:

- 1) El sueldo base mensual de un dependiente puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones, la suma total al menos, alcance a éste, esto es, a la suma de \$90.500.
- 2) Forman parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias, todas aquellas remuneraciones que tengan el carácter específico de sueldo, cualquiera sea la forma en que éste se denomine en el contrato de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo o práctica de trabajo, y
- 3) Los descansos o esperas entre turnos de los choferes de vehículos de carga terrestre, legalmente no generan horas extraordinarias, a menos que así se convenga.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. LEGALIDAD DE CLAUSULAS.**6.103/388, 20.12.99.**

No se conformaría a derecho que por convenio colectivo suscrito entre la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de ... y el Sindicato Técnico Profesional y Ramos Similares constituido en ella, se haya reemplazado cláusula de contrato colectivo celebrado entre las mismas partes, por la cual, se sustituye un beneficio convencional como otorgar zapatillas al personal, por otro, que obedece a una obligación legal, como es el otorgamiento de zapatos de seguridad, sugeridos por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Corporación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º y 184 inciso 1º. Código Civil, artículos 1445; 1467 y 1683. Ley Nº 16.744, artículo 68 inciso 3º.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 5.136/274, de 25.08.97.

Se consulta sobre la procedencia de modificar un contrato colectivo por un convenio colectivo, en relación con cláusula que sustituye beneficio de entrega de zapatillas al personal del teatro Municipal por zapatos de seguridad, según recomendación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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

El contrato colectivo de 24.10.97, suscrito entre la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de ... y el Sindicato Técnico Profesional y Ramos Similares constituido en ella, contiene en páginas 9 a 19, la entrega de diversos elementos de vestir al personal de talleres de la Corporación, entre los cuales se incluye zapatillas.

Por convenio colectivo de 12.04.99, suscrito entre las mismas partes del contrato colectivo, se modifica este último, en relación al otorgamiento de zapatillas, según cláusula segunda, que estipula:

"Entre las páginas 9 y 19 de dicho Contrato, se acordó, para algunos talleres, la entrega anual, entre otros ítems, de un par de zapatillas y un par de zapatos de seguridad cada dos años, obligación que es reemplazada por la siguiente:

"a) La Corporación entregará en abril de 1999 dos pares de zapatos, a cada trabajador obligado a su uso por razones de seguridad, de características técnicas similares a los artículos 5501 ó 5601 fabricados por American Shoe.

"b) La Corporación hará entrega una vez por año, a contar del 2000, de un par de zapatos igual a los modelos señalados precedentemente, o de similares o mejores características técnicas. Esta entrega se hará efectiva durante el mes de abril de cada año, sin perjuicio de reemplazar los artículos que por uso o defecto ya no cumplan con las normas de seguridad establecidas por CESMEC para tales artículos. Esto último deberá ser certificado por el Comité Paritario.

"Por lo anterior el Contrato Colectivo se modifica de acuerdo a lo expresado".

En la cláusula cuarta del mismo convenio, se agrega:

"Las partes acuerdan dejar constancia de lo siguiente:

"a.- El reemplazo del modelo de zapato de seguridad proporcionado por la Corporación, se hace a propuesta del Comité Paritario, según carta de 24 de noviembre de 1998".

De las cláusulas antes transcritas se desprende que ha sido intención expresa de las mismas partes del contrato colectivo modificar su texto, en el sentido de reemplazar el otorgamiento del elemento de vestir a usar durante el trabajo como zapatillas, por elementos de seguridad como zapatos, de una calidad especificada, de acuerdo a indicación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

Ahora bien, para determinar si se conforma a derecho la modificación del contrato colectivo en la forma antes enunciada, el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal anterior se desprende en primer término, que los contratos colectivos de trabajo pueden ser modificados concurriendo mutuo acuerdo o consentimiento de las partes que los celebraron.

Ahora bien, otro requisito que exige la norma legal en comento para la modificación de un instrumento colectivo es que ella verse sobre materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Pues bien, se podrá convenir de esta manera cuando no se incurra en pactos que puedan significar a los trabajadores renuncia de derechos laborales, estando vigente el contrato, como lo dispone el artículo 5º, inciso 1º del Código del Trabajo.

Pues bien, precisado lo anterior, en la especie se trata del reemplazo de un beneficio de origen convencional estipulado por las partes, es decir, basado en el simple acuerdo de ellas, como es el otorgamiento de zapatillas a utilizar durante el trabajo, por otro, referido a un elemento de prevención de accidentes laborales o de seguridad, zapatos de ciertas condiciones técnicas indicadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo que obedece a una exigencia de carácter legal.

En efecto, la entrega a los trabajadores de implementos de seguridad como zapatos especiales constituye una obligación de carácter legal del empleador, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 184, inciso 1º del Código del Trabajo, que señala:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

La disposición legal anterior se encuentra complementada con lo prescrito en el inciso 3º del artículo 68 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior".

En la especie, el empleador estaría obligado a otorgar a los trabajadores implementos de seguridad o de protección necesarios como zapatos de seguridad, para prevenir accidentes del trabajo, según lo estimara el correspondiente Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como consta del mismo documento modificatorio.

Esta última exigencia, por imponerla la ley se estima que mal podría servir de base o de antecedente para acordar que ella pudiera reemplazar una disposición meramente convencional del contrato colectivo, consistente en el otorgamiento de zapatillas para el mejor confort de los trabajadores durante sus labores.

De esta manera, en la especie, al sustituirse un beneficio de carácter convencional por otro que es obligatorio por ley, que el empleador estaba de todos modos obligado a cumplir, se habría producido la renuncia de un derecho de los trabajadores por medio de un pacto que carecería de causa suficiente, que impediría el reemplazo y extinción de la cláusula convencional.

En efecto, se estima que resulta pertinente hacer aplicable al caso la normativa de derecho común en orden a que la inexistencia de causa suficiente en la celebración de un acto o contrato lleva a que el mismo carezca de validez jurídica, como se desprende de lo dispuesto en los artículos 1445 del Código Civil: "Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: 4º que tenga una causa lícita", en armonía con el artículo 1467 del mismo Código, en cuanto: "No puede haber obligación sin una causa real y lícita", entendiéndose por causa: "el motivo que induce al acto o contrato", motivo necesario que en el caso en estudio no concurriría como se precisó, si la cláusula reemplazante del beneficio es una obligación legal, vicio que de todos modos debe ser declarado por los tribunales de justicia, según se desprende de lo prescrito por el artículo 1683 también del Código Civil.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que, sin perjuicio de la competencia anteriormente señalada, no se conformaría a derecho que por convenio colectivo suscrito entre la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de ... y el Sindicato Técnico Profesional y Ramos Similares constituido en ella, se haya reemplazado cláusula de contrato colectivo celebrado entre las mismas partes, por la cual, se sustituye un beneficio convencional como otorgar zapatillas al personal, por otro, que obedece a una obligación legal, como es el otorgamiento de zapatos de seguridad, sugeridos por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Corporación.

GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICACION.**6.112/389, 20.12.99.**

La empresa Muebles ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio en el ejercicio comercial 1998 por no haber obtenido en éste utilidades líquidas, y, por ende, a reliquidar los anticipos otorgados por tal concepto en conformidad a la cláusula N° 13 del contrato colectivo vigente. Reconsidera las Instrucciones N° 10.02.99311, de 8.10.99 cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. B. R.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 47 y 50.

Concordancias: Dictamen N° 4.980/288, de 24.09.99.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 10.02.99.311, de 8.10.99, cursadas a la empresa Muebles ... por el fiscalizador Sr. J. B. R., las cuales ordenan "pagar gratificación convencional" a los trabajadores que en la respectiva nómina se individualizan, respecto del ejercicio comercial 1998, como también, presentar los respectivos comprobantes de pago.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

En relación con lo anterior, es necesario precisar que los requisitos ya señalados y, específicamente, el contemplado en el N° 4 precedente, resultan exigibles cualquiera que sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por el empleador, vale decir, el que establece el artículo 47 antes transcrito o bien el previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, disposición esta última que prescribe lo siguiente:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

Del precepto legal antes transcrito es dable colegir que la ley ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema contemplado en el mencionado artículo 47, esto es, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

De esta suerte, la circunstancia de que la referida norma establezca que el pago de la gratificación efectuada en la forma allí prevista procederá sea cual fuere la utilidad líquida obtenida, no significa de modo alguno que dicho beneficio tenga el carácter de "garantizado", esto es, que su procedencia no esté condicionada a la existencia de tales utilidades, sino solamente que, en tal caso, la determinación del monto y pago de la gratificación se efectuará con prescindencia del monto de las utilidades líquidas que arroje el correspondiente ejercicio financiero.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el señalado precepto, al emplear la frase "sea cual fuere la utilidad líquida", no hace sino confirmar que la procedencia del beneficio que el mismo prevé exige también la existencia de dichas utilidades, cualquiera sea su monto.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto, en especial, del informe evacuado por el fiscalizador actuante, aparece que la cláusula 12 del contrato colectivo celebrado entre la empresa recurrente y el sindicato de trabajadores constituido en la misma, establece:

"La empresa pagará las gratificaciones que procedan, de acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo vigente".

Concordante con lo que estipula el artículo 50, la empresa cancelará por concepto de Anticipos de estas Gratificaciones Legales lo estipulado en el artículo 13 del mismo contrato colectivo.

A su vez, la citada cláusula N° 13, expresa:

"La empresa pagará por concepto de anticipo de gratificación legal, de acuerdo al siguiente detalle:

"56% de su sueldo base imponible mensual en el mes de marzo de cada año.

"56% de su sueldo base imponible mensual en el mes de junio de cada año.

"56% de su sueldo base imponible mensual en el mes de septiembre de cada año.

"56% de su sueldo base imponible mensual en el mes de diciembre de cada año.

"Lo ofrecido para los meses de junio, septiembre y diciembre de cada año se hará efectivo siempre que el Balance al 30/05; 30/08 y 30/11 de cada año respectivamente tengan utilidad, en caso de no registrar Utilidad, dicho anticipo de gratificaciones se rebajaría a un 50% de su sueldo base imponible mensual en los meses de junio, septiembre y diciembre respectivamente, debiendo en todos los casos ajustarse a las 4,75 ingresos mínimos mensuales en la cancelación del anticipo del mes de diciembre de cada año, en caso de proceder".

De los términos de las normas convencionales anotadas fluye que las partes convinieron que el pago del beneficio de gratificación legal se haría conforme a lo dispuesto en el artículo 50 antes transcrito y comentado.

Igualmente se infiere que la empresa se obligó a conceder anticipos a cuenta de la gratificación que pudiese corresponder a los trabajadores, en los meses de junio, septiembre y diciembre, estableciéndose que estos ascenderán a un 56% del sueldo base en caso que en el respectivo período trimestral ésta hubiere registrado utilidades y de un 50% en el evento de que en tales períodos éstas no se produjeran, debiendo efectuarse al momento del pago del anticipo del mes de diciembre, los ajustes correspondientes para enterar los 4,75 ingresos mínimos mensuales, cuando procediere.

El análisis de las referidas estipulaciones permite sostener que la expresión "en caso de proceder" consignada al final de la citada cláusula 13 está referida a la existencia de utilidades líquidas, conclusión que encuentra su fundamento en la naturaleza del beneficio pactado, cual es, la gratificación legal pagadera de acuerdo a la modalidad prevista, en el artículo 50 del Código del Trabajo, cuya procedencia, como ya se señalara, se encuentra condicionada a la existencia de utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

No desvirtúa la conclusión precedentemente anotada, la circunstancia de que la cláusula N° 13 del contrato colectivo en comento haya establecido que en caso de no existir utilidades en el período trimestral respectivo, el monto del anticipo será equivalente a un 50% del sueldo base pactado, situación que, a juicio de los recurrentes, implicaría dar un carácter garantizado al beneficio de gratificación allí acordado, ya que dicha norma regula exclusivamente el monto, oportunidad y condiciones de pago de los anticipos que por tal concepto se obligó a otorgar el empleador, no pudiendo, por ende, sostenerse que el hecho de que la inexistencia de utilidades no prive al trabajador del pago de los citados anticipos, signifique que la gratificación pactada en la cláusula 12 ha perdido su carácter de gratificación legal, esto es, de un beneficio sujeto a la condición de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

Lo anterior se corrobora aún más si se tiene presente que de los términos de la cláusula 13 del instrumento colectivo vigente fluye que el empleador se obliga a efectuar en el mes de diciembre de cada año la reliquidación del beneficio ajustándolo al tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales que establece la ley.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista en especial del Ordinario N° 287, de 2.07.99, emitido por el Jefe Departamento Regional Resoluciones del Servicio de Impuestos Internos, Dirección Regional de Puerto Montt, aparece que durante el ejercicio financiero de 1998, la recurrente no obtuvo utilidades líquidas que hicieren exigible el pago del beneficio que nos ocupa.

De consiguiente, conforme a todo lo expuesto forzoso es concluir que las instrucciones impugnadas no se ajustan a derecho por lo cual deberán ser dejadas sin efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Muebles ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio en el ejercicio comercial 1998 por no haber obtenido en éste utilidades líquidas, y, por ende, a reliquidar los anticipos otorgados por tal concepto en conformidad a la cláusula N° 13 del contrato colectivo vigente.

Reconsidera las Instrucciones N° 10.02.99.311, de 8.10.99 cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. B. R.

ESTATUTO DOCENTE. FERIADOS. CONVOCATORIA.

31/1, 6.01.00.

La facultad del empleador de convocar a los docentes hasta por tres semanas consecutivas a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, prevista en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, puede ser ejercida en cualquier momento dentro del período de interrupción de las actividades escolares.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41.

Se ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance del artículo 41 de la Ley N° 19.070, en orden a determinar si la facultad de convocatoria del empleador que en el mismo se consigna debe ser ejercida obligatoriamente al inicio del período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o bien en cualquier momento dentro de éste.

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

El citado artículo 41 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los docentes que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal y particular subvencionado, conforme al D.F.L. Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1996, se colige que por expresa voluntad del legislador, los profesionales de la educación deben hacer uso de su feriado legal durante el período de interrupción de las actividades escolares, el que puede corresponder a los meses de enero y febrero o al tiempo que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

Se infiere, asimismo, que durante el feriado el empleador se encuentra facultado para convocar a su personal docente a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un máximo de tres semanas consecutivas.

Ahora bien, no habiendo el legislador establecido límite alguno en cuanto a la oportunidad específica, dentro del período de interrupción de actividades escolares en que el empleador puede hacer uso de su facultad de convocatoria, preciso es sostener, recurriendo al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que el empleador podrá llamar a los profesionales de la educación a cumplir las actividades referidas, en cualquier momento dentro del correspondiente período de interrupción de las actividades escolares.

Con todo, cabe señalar que el empleador debe ejercer dicha facultad cumpliendo con el requisito previsto expresamente en la norma legal precedentemente transcrita y comentada, cual es, que las tres semanas sean consecutivas, esto sin intermisión entre ellas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la facultad del empleador de convocar a los docentes hasta por tres semanas consecutivas a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, prevista en el artículo 41 de la Ley Nº 19.070, puede ser ejercida en cualquier momento dentro del período de interrupción de las actividades escolares.

FUERO SINDICAL. MUERTE DIRECTOR. EFECTOS.

32/2, 6.01.00.

No existe obligación legal del empleador de indemnizar el fuero laboral salvo lo que disponga juez competente, todavía más, si no ha mediado despido sino muerte del dirigente sindical, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 174 inciso 1º, 243 inciso 1º.

Se consulta a esta Dirección si el empleador está obligado a pagar el fuero sindical de un dirigente que falleció en el mes de noviembre recién pasado y cuyo mandato expiraba en agosto del año 2000.

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

El artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales".

De la disposición legal citada se desprende que los directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección, y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que esta cesación no se deba a las causales que contiene la norma, entre las cuales no se encuentra la muerte del dirigente.

A su vez, el artículo 174, inciso 1º, del mismo Código, ordena:

"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".

De la norma legal antes transcrita se desprende que el empleador se encuentra impedido de poner término al contrato de trabajo de los trabajadores sujetos a fuero laboral, a menos que cuente con la autorización previa de juez competente, quien podrá concederla, en los casos que señala la misma norma.

De lo expresado se infiere que el fuero sólo impide que el empleador pueda despedir al trabajador en goce de tal protección legal, de no contar con la autorización del juez, pero nada obsta que puedan operar otras causales de término de contrato, que no signifiquen despido, como podrían ser el mutuo acuerdo, la muerte del trabajador, o su renuncia voluntaria, causales de los N°s. 1, 2 y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, ante las cuales el fuero no puede tener relevancia alguna, si éste como se precisó inhibe el despido.

En el caso en consulta, precisamente el término de la relación laboral del dirigente sindical con fuero se habría producido por su muerte, es decir, sin que mediara despido por parte del empleador, razón por la cual no puede operar al respecto fuero, que, como se ha comentado, impide el despido por el empleador.

De este modo, en la especie, como la extinción del fuero se produjo por causal de término de contrato muerte del trabajador, no es posible concebir obligación alguna del empleador de respeto de fuero, por lo que mal podría originarse obligación suya de indemnizar, aún más, un período posterior a la muerte del dirigente sindical, si durante éste no existió fuero.

Cabe agregar, por lo demás, que la legislación vigente no contempla la obligación de indemnizar el fuero laboral, sin perjuicio de lo que eventualmente el juez del trabajo determine, conociendo de demanda por infracción a normas del fuero por despido ilegal del empleador, a petición de parte, que le lleve a condenar al pago de alguna indemnización por tal causa.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que no existe obligación legal del empleador de indemnizar fuero laboral salvo lo que disponga el juez competente, todavía más, si no ha mediado despido, sino muerte del dirigente sindical, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

ESTATUTO DE SALUD. LICENCIA MEDICA.**33/3, 6.01.00.****En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14, 19, 40. Código Civil, artículo 19.

Se consulta si se ajusta a derecho la decisión de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., que dejó de pagar la asignación de responsabilidad directiva a funcionaria que tiene el cargo de Jefe del Programa Infantil del Consultorio ..., porque esta última está haciendo uso de licencia médica por lo que el pago de dicho estipendio lo percibe quien la subroga en dicho cargo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso tercero del artículo 19, de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

Del precepto transcrito se desprende que el personal sujeto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tiene derecho a licencia médica y en consecuencia, para ausentarse o reducir su jornada de trabajo, cuando ha sido prescrito por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, con la autorización de un servicio de salud público o de salud previsional.

En tales circunstancias, la disposición en estudio dispone perentoriamente que el personal afectado continúa gozando del total de sus remuneraciones.

En la especie, se consulta si se ajusta a la normativa citada la decisión de la Corporación empleadora que dejó de pagar la asignación de responsabilidad directiva a la funcionaria con cargo de jefatura, porque esta última está haciendo uso de licencia médica motivo por el cual el pago de ese estipendio lo está percibiendo la persona que en calidad de subrogante se encuentra ejerciendo el referido cargo.

De acuerdo con el preciso tenor normativo citado, el ejercicio del derecho a licencia médica que reconoce el legislador de la Ley N° 19.378 comprende dos aspectos esenciales, el primero de ellos, la prescripción médica o de matrona que indica ausentarse o reducir la jornada de trabajo de un funcionario, para atender al restablecimiento de su salud.

Por otra, la clara y perentoria voluntad legislativa de que durante el período sujeto a licencia médica, el funcionario afectado continuará gozando del total de sus remuneraciones.

De ello se deriva que la Corporación empleadora no puede dejar de pagar la asignación de responsabilidad directiva a la funcionaria que, con cargo de jefatura, se encuentra precisamente ejerciendo el derecho a licencia médica, mucho menos bajo el pretexto de la subrogación del cargo.

Ello porque según lo dispone el inciso tercero del artículo 14 en relación con el artículo 40 de Ley N° 19.378, la remuneración del personal reemplazante se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido, pero en ningún caso para excluir o privar al funcionario reemplazado del total de su remuneración mientras dure la ausencia autorizada.

Lo expuesto precedentemente está corroborado por la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones.

ESTATUTO DOCENTE. FERIADO. CONVOCATORIA.

67/4, 7.01.00.

Para los efectos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, se entiende por semana un período consecutivo de siete días conformado tanto, por días de trabajo, como por el o los correspondientes días de descanso.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41. Código Civil, artículo 20.

Concordancias: Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99.

Se ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance del artículo 41 de la Ley N° 19.070, en orden a determinar el concepto de semana utilizado por el legislador en el referido precepto.

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

El citado artículo 41 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los docentes que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal y particular subvencionado, conforme al D.F.L. N° 2 de 1996, del Ministerio de Educación se colige que por expreso mandato del legislador, los

profesionales de la educación deben hacer uso de su feriado legal durante el período de interrupción de las actividades escolares, el que puede corresponder a los meses de enero y febrero o al tiempo que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

Se infiere, asimismo, que durante dicho feriado el empleador se encuentra facultado para convocar a su personal docente a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un máximo de tres semanas consecutivas.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, que debe entenderse por la expresión "semana" utilizada por el legislador en dicho precepto, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, conforme al cual "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de nuestros Tribunales, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico "semana" es "Período septenario de tiempo, sea de días, meses, años o siglos".

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta sostener que para los fines previstos en el artículo 41, antes transcrito, "semana" es aquella que dura un período continuo de 7 días.

En relación con lo anterior, es necesario hacer presente que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, no es necesario que el período de 7 días de que se trata sea coincidente con la semana calendario, considerando así como válido, el que se extienda de jueves a viernes u otro similar.

Armonizando todo lo expuesto en párrafos precedentes, preciso es convenir que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral ha de entenderse por semana para los señalados efectos, un período consecutivo de 7 días conformado tanto por días de trabajo, como por él o los correspondientes días de descanso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que para los efectos previstos en el artículo 41 de la Ley Nº 19.070, se entiende por semana un período consecutivo de siete días conformado tanto por días de trabajo, como por él o los correspondientes días de descanso.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. EMPRESA PORTUARIA DE ARICA.**96/5, 10.01.00.****La Empresa Portuaria de Arica debió considerar para el cálculo de la indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria del Sr. ..., tanto los años servidos en la empresa Portuaria de Chile como en el Servicio de Explotación de Puertos.****Fuentes:** Ley N° 19.542, artículo 1°. D.F.L. N° 290, de 31.03.60

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Empresa Portuaria de Arica le debió considerar para el cálculo de su indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria, en virtud del acuerdo final suscrito entre el Ministerio de Transportes, en representación del Supremo Gobierno y la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios, sólo los años servidos en la Empresa Portuaria de Chile desde el 1.05.90 hasta el 30.09.98, o bien si también se debió considerar para el cálculo del referido beneficio el tiempo servido en el Servicio de Explotación de Puertos, antecesora legal de la Empresa Portuaria de Chile, desde el 2.07.42 hasta el 30.10.73.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.542, que estableció normas sobre modernización del sector portuario estatal creó en su artículo 1°, diez empresas del Estado entre ellas la Empresa Portuaria Arica, continuadoras legales de la Empresa Portuaria de Chile en todas sus atribuciones, derechos, obligaciones y bienes.

En efecto, la referida disposición legal, prevé:

"Créanse diez empresas del Estado que se indican a continuación, en adelante "empresas", las que serán continuadoras legales de la Empresa Portuaria de Chile en todas sus atribuciones, derechos, obligaciones y bienes, de conformidad a las disposiciones que establece esta ley:

"1.- Empresa Portuaria Arica, que operará en el puerto de Arica. Para todos los efectos legales, tendrá su domicilio en la ciudad de Arica".

Por su parte las cláusulas primera y tercera del acuerdo final suscrito con fecha 26 de agosto de 1997 entre la Empresa Portuaria de Chile, y la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios de Chile, en sus partes pertinentes, prevén:

"PRIMERO Plan de retiro voluntario. Se ha convenido con los trabajadores un programa tendiente a ajustar la dotación de los puertos de EMPORCHI, después de constituida la empresa autónoma portuaria respectiva.

"TERCERO Bono de incentivo para la desvinculación laboral en el marco del plan de retiro voluntario. Se establece un aporte que hace la empresa en favor de los trabajadores que se acojan al plan de retiro voluntario, según la tabla que se expresa, con cargo a los 24 meses de estabilidad laboral que en acuerdos anteriores se ha otorgado a los trabajadores.

"Este acuerdo beneficiará, en la proporción que se indica en la tabla, a los trabajadores que tengan 5 años o más de servicios para EMPORCHI y que a la fecha del presente instrumento no puedan acogerse al beneficio de jubilación que establece el artículo 4º transitorio del proyecto de ley.

"Modalidades del incentivo. Este incentivo tendrá dos modalidades, a saber, pago de contado y pago diferido.

"a) Para aquellos trabajadores que opten por el pago de contado, la Empresa deberá pagar de una sola vez al momento del finiquito, las indemnizaciones por años de servicio en EMPORCHI, más los montos que se indican en la tabla de incentivo.

"b) Para aquellos trabajadores que opten por el pago diferido, la Empresa deberá pagar al contado al momento del finiquito, la indemnización por años de servicio y en forma diferida, mes a mes hasta agotar su monto, lo que corresponda según tabla de incentivo, más el pago del arancel y matrícula de estudios técnicos o superiores del trabajador estudiante, hasta por un máximo de tres semestres. Este pago lo hará la Empresa en forma directa a la institución de educación que corresponda, previa certificación de estar cursando regularmente los estudios.

"c) Tabla de incentivo.

Antigüedad EMPORCHI	Número de meses de remuneración
5 a 16 años	un mes por año de servicio
17 años	18 meses
18 años	20 meses
19 años	22 meses
20 o más años	24 meses

"El número de años de servicio para los efectos de esta tabla de antigüedad será el que tenga el trabajador a la fecha de este instrumento, contabilizándose año y fracción superior a seis meses de servicio".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que entre la Empresa Portuaria de Chile y la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios de Chile se convino un plan de retiro voluntario con el objeto de adecuar la dotación de los puertos de EMPORCHI una vez creadas las nuevas Empresas del Estado, continuadores legales de la primera.

De conformidad a dicho acuerdo los trabajadores que a la fecha de suscripción del mismo tenían cinco o más años de servicios en EMPORCHI y que no podrían acogerse al beneficio de jubilación con derecho a indemnización por años de servicios en los términos previstos en el artículo 4º transitorio de la citada Ley N° 19.542, igualmente se les reconocía el derecho a una indemnización por años de servicio, más un bono de incentivo de acuerdo a la antigüedad del trabajador en EMPORCHI, en el evento que renunciaran voluntariamente al cargo y tuvieran más de 5 años de prestación de servicios.

En cumplimiento de dicho acuerdo final la Empresa Portuaria Arica, ante la renuncia voluntaria del consultante Sr. ..., ocurrida con fecha 30 de septiembre de 1998, dentro del referido plan de retiro voluntario, pagó a este último, entre otros beneficios, según consta de finiquito tenido a la vista \$6.272.081 por concepto de "indemnización por años de servicio".

Ahora bien, para el cálculo de la referida indemnización, se computó sólo el tiempo servido por el ex-trabajador en la Empresa Portuaria de Chile desde el 1º de mayo de 1990 hasta el 30 de septiembre de 1998 sin considerar el tiempo servido por el Sr. ... desde el 2 de julio de 1942 hasta el 30 de octubre de 1973 en el Servicio Explotación de Puertos, no obstante que esta última era la antecesora legal de EMPORCHI.

En efecto, revisada la normativa del Decreto con Fuerza de Ley Nº 290, de 31.03.60, aparece que la Empresa Portuaria de Chile pasó a ser la continuadora legal del Servicio de Explotación de Puertos, quedando radicada en la primera todas las funciones, obligaciones, facultades y derechos de esta última, pasando a desempeñarse, asimismo, todo el personal de EMPORCHI.

Consecuente con lo expuesto preciso es sostener, entonces que para los efectos de determinar el monto a pagar al consultante por concepto de indemnización por años de servicio la Empresa Portuaria Arica debió considerar no solamente el tiempo servido en EMPORCHI desde el 1º de julio de 1990 hasta el 30 de septiembre de 1998, sino también los años de servicio prestados en el Servicio de Explotación de Puertos, desde el 2 de julio de 1942 hasta el 30 de octubre de 1973, atendido que esta última era la antecesora legal de EMPORCHI.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que el Sr. ... haya obtenido el beneficio de jubilación en relación con los años laborados en el Servicio de Explotación atendido que la indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria establecida en el acuerdo final de fecha 26 de agosto de 1997 tiene una naturaleza diversa y compatible con el desahucio fiscal que tiene su fundamento en aportes efectuados al fondo respectivo por el trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que la Empresa Portuaria de Arica debió considerar para el cálculo de su indemnización por años de servicio, por renuncia voluntaria, tanto los años servidos en la Empresa Portuaria de Arica como en el Servicio de Explotación de Puertos.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. REGLA DE LA CONDUCTA. LUGAR DE TRABAJO.

97/6, 10.01.00.

La empresa Sociedad ..., no pudo unilateralmente efectuar el cambio de camión y de ruta en que el trabajador don ... se desempeñaba hasta el mes de agosto de 1999.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 Nº 3. Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 2.790/133, de 5.05.95; 5.376/318, de 5.10.93; 7.184/162, de 4.10.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos:

Si resulta jurídicamente procedente que un empleador cambie a un chofer que se desempeña en un camión que sirve en ruta internacional a otro que opera en territorio nacional exclusivamente produciéndose menoscabo en su remuneración y si tiene alguna incidencia la circunstancia de que dicho trabajador tenga la calidad de delegado sindical.

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

En primer término, es necesario señalar que el contrato individual de trabajo del Sr. ..., dependiente de la empresa Sociedad ... en la parte pertinente de la cláusula primera luego de señalar que su función será la de chofer de camión, agrega que éste "desempeñara indistintamente funciones en ruta, nacional y/o internacional, según lo recomienden las necesidades de la empresa".

Al respecto, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su N° 3 establece: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Del precepto legal anotado, se colige que la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, constituyen acuerdos mínimos del contrato de trabajo.

Al respecto, es preciso considerar que estas disposiciones obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza jurídica tanto el lugar preciso donde deberá prestar sus servicios como, asimismo, el monto que percibirá como remuneración por la prestación de los mismos, en términos que se evite que en estos aspectos quede sujeto al arbitrio del empleador.

Lo anterior se traduce en la improcedencia de fijar cláusulas amplias, como la de la especie, que faculta al empleador para determinar a su arbitrio cuándo el trabajador se desempeñará en una u otra ruta.

De esta manera, entonces, es posible afirmar que la primera parte de la cláusula en análisis no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca y clara los supuestos bajo los cuales el trabajador se desempeñará en una u otra ruta, al establecerse alternativas cuya definición queda entregada al empleador.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden y la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en los Dictámenes N°s. 2.790/133, de 5.05.95 y 5.376/318, de 5.10.93, es posible concluir que en la parte que nos ocupa la cláusula primera del contrato individual de trabajo de don ..., dependiente de la empresa Sociedad ..., no se ajusta a derecho, por lo cual no es jurídicamente procedente.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial del informe del fiscalizador Sr. J. B. P. se ha podido determinar que, en la especie, don ..., se desempeñó desde el 28 de febrero de 1997 como chofer del camión placa patente RE 4056, realizando transporte de carga internacional hasta, a lo menos, el 16 de agosto de 1999, esto es por un período superior a dos años de forma ininterrumpida, situación que, en opinión de la suscrita, configuraría lo que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", que encuentra su fundamento en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme al cual las

cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas por la aplicación práctica que de ellas han hecho ambas partes, o una de las partes, con aprobación de la otra.

De acuerdo a dicha teoría un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir o modificar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la forma como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, fijando en definitiva el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle.

De ello se sigue que para que se configure una regla de la conducta en los términos del precepto legal citado es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Existencia de pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes cumplan la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstos.
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consumo o por una de ellas, siempre que en este último evento ésta haya contado con la aprobación de la otra parte.

Ahora bien, tal como se señalara precedentemente, en la especie se dan los elementos que harían operable la citada doctrina en el caso que nos ocupa y, por tanto, el empleador no pudo unilateralmente efectuar el cambio de camión y de ruta en que el aludido trabajador se desempeñaba.

En lo que respecta a la calidad de delegado sindical del trabajador de que se trata y su incidencia en el caso que nos ocupa, cabe manifestar que, en opinión de la suscrita, si bien en la especie no se configura la situación prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, por no darse los presupuestos que dicho precepto contempla, en todo caso, el empleador no podría hacer uso de la facultad conferida por dicha norma por expreso mandato de los incisos 2º y 3º del artículo 243 del citado cuerpo legal, salvo que concurran las excepciones que la misma disposición establece.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas, doctrina y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Sociedad ..., no pudo unilateralmente efectuar el cambio de camión y de ruta en que el trabajador don ... se desempeñaba hasta el mes de agosto de 1999.

INGRESO MINIMO. IMPUTACION DE BENEFICIOS.**110/7, 11.01.00.**

Se rectifican los fundamentos del Dictamen N° 6.102/387, de 20.12.99, en el sentido que para enterar el ingreso mínimo mensual, por regla general, debe prescindirse del sobresueldo, de la gratificación y de los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, a excepción de los contratos de trabajo de treinta días de duración o menos y de sus prórrogas que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días, casos en los cuales podrá imputarse al ingreso mínimo lo percibido por gratificación.

Fuentes: D.L. N° 670. Código del Trabajo, artículo 44 incisos 4° y final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.917/180, de 5.07.94 y 6.102/387, de 20.12.99.

Por Dictamen N° 6.102/387, de 20.12.99, se concluyó que "el sueldo base mensual de un dependiente puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones, la suma total al menos, alcance a éste, esto es, a la suma de \$90.500". Se dejó establecido en los fundamentos de este pronunciamiento, que "este último monto básico puede ser alcanzado con la suma de toda la gama de remuneraciones, a saber y a modo meramente ejemplar: con sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación o con cualquier otro emolumento que legalmente se haya calificado como remuneración".

Pues bien, no obstante resultar acertada la conclusión precedente, resulta indispensable rectificar el fundamento de la misma, pues de acuerdo a la ley y a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, el sobresueldo y la gratificación son beneficios en dinero que no deben considerarse para el cómputo del ingreso mínimo, ni tampoco aquellos que no se paguen mes a mes.

En efecto, así se infiere del tenor literal del inciso 3° del artículo 8° del D.L. N° 670, modificado por la Ley N° 19.222, que establece:

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

Más aún, a lo anterior, deberá añadirse lo establecido en el artículo 44 del Código del Trabajo en sus incisos 4° y final:

"En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido".

"Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días".

En estas condiciones, tal como concluyó el Dictamen N° 3.917/180, de 5.07.94, por regla general "no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos de trabajo que tengan una duración de treinta días o menos, o de prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de sesenta días".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes y jurisprudencia invocada, cúmpleme manifestar a Ud. que se rectifican los fundamentos del Dictamen N° 6.102/387, de 20.12.99, en el sentido que para enterar el ingreso mínimo mensual, por regla general, debe prescindirse del sobresueldo, de la gratificación y de los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, a excepción de los contratos de trabajo de treinta días de duración o menos y de sus prórrogas que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días, casos en los cuales podrá imputarse al ingreso mínimo lo percibido por gratificación.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.

159/8, 12.01.00.

Fija sentido y alcance del artículo único de la Ley N° 19.648, publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1999, en relación a materias que indica.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2°.

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

- 1) Respecto de qué docentes contratados opera el beneficio de la titularidad en el cargo.
- 2) Si sólo pueden acceder al beneficio de la titularidad aquellos contratados que posean título de profesor o educador concedido por una Escuela Normal, Universidad o, Instituto Profesional.
- 3) Cuál es el período que sirve de base para computar la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad.
- 4) Si es necesario dejar constancia por escrito, en el respectivo contrato de trabajo de la circunstancia que el docente ha adquirido la titularidad en el cargo, en los términos previstos en la Ley N° 19.648, para que el mismo produzca todos los efectos que le son propios.

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

- 1) En relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo único de la Ley N° 19.648, dispone:

"Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia,

básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal".

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ser profesional de la educación en los términos previstos en relación a la consulta signada con el número 2.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratado.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor, en las condiciones señaladas en la pregunta N° 3) del presente oficio y,
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

En relación con el requisito signado con el N° 2, precedente es del caso señalar que el tenor literal de la norma legal ya transcrita y comentada autoriza para sostener que acceden al beneficio todos los profesionales de la educación que se han incorporado a la dotación docente en calidad de contratados en los términos establecidos en el artículo 25 de la Ley N° 19.070, en relación con el artículo 70 del Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno en cuanto al tipo de contratación.

Lo anterior se corrobora aún más si aplicamos a la materia en estudio, la regla auxiliar de interpretación que nos permite utilizar el conocido aforismo jurídico de la no distinción, en conformidad al cual "donde la ley no distingue no le es lícito al intérprete distinguir".

Lo expuesto permite concluir que el beneficio de la titularidad alcanza a aquellos docentes que, a la data referida, cumplieron con los requisitos previstos en el artículo único de la Ley N° 19.648, en especial poseer la calidad de contratado de una dotación docente, en la forma indicada.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, ya transcrito y comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesionales de la educación, posible es sostener que para los efectos referidos debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio tanto los docentes con título como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico, de la no distinción en cuya virtud "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir".

3) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que si bien es cierto el artículo único de la Ley N° 19.648, transcrito y comentado en acápites que anteceden, no establece límite alguno para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio en comento, no lo es menos que la incorporación a la dotación docente en calidad de titular o de contratado a que se refiere el citado artículo único, ha sido establecida en nuestro ordenamiento jurídico a contar de la entrada en vigencia de la primitiva Ley N° 19.070, esto es, el 1º.07.91, de suerte tal que sólo a partir de dicha data fue posible que un docente adquiriera la calidad de contratado en una determinada dotación docente.

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que para los efectos del cómputo de la antigüedad necesaria para tener derecho al beneficio en cuestión deben considerarse única y exclusivamente los servicios prestados en calidad de contratado, en los términos que se indican en la consulta signada con el número 1) de este oficio, a contar del 1º.07.91.

Precisado lo anterior y para una correcta interpretación del artículo único de la ley de que se trata, se hace necesario determinar el sentido y alcance de la expresión "año" a que alude la referida disposición legal, debiendo recurrirse, para tal efecto, a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española.

Según el texto citado año significa "período de doce meses, a contar de un día cualquiera", concepto éste que permite sostener que el legislador al utilizar en la norma en comento el vocablo "año" ha querido referirse a un período de 12 meses, cualquiera que sea el día en que el mismo se inicia.

De ello se sigue, entonces, que el beneficio de la titularidad que otorga la Ley N° 19.648, en lo que respecta al requisito de antigüedad no se encuentra ligado al concepto de año laboral docente ni año calendario.

Finalmente, es del caso advertir que para los efectos de computar los tres años continuos o cuatro discontinuos de labor en calidad de contratado procede considerar no sólo aquellos contratos suscritos por un período de a lo menos doce meses sino, también, los celebrados por períodos inferiores a doce meses, en la medida que la prestación de servicios realizada en virtud de los mismos permita dar cumplimiento al requisito de antigüedad exigido por el legislador, en las condiciones que en la misma se indican.

4) En lo que dice relación con la cuarta consulta formulada cabe señalar que el legislador al otorgar el beneficio de la titularidad sólo ha exigido el cumplimiento de los requisitos que se consignan en el artículo único, tantas veces citado.

De ello se sigue que para que el beneficio opere y produzca sus efectos no es necesaria la observancia de una formalidad posterior al cumplimiento de tales requisitos, como lo sería la de dejar constancia en el respectivo contrato de trabajo que el docente contratado adquirió la titularidad en el cargo.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador de consignar por escrito en el contrato de trabajo tal circunstancia, al tenor de lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente al personal de que se trata de conformidad al artículo 71 de la Ley N° 19.070.

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

- 1) El beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648 alcanza a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, formaban parte de la dotación en calidad de contratados, cumpliendo con los demás requisitos legales.
- 2) Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- 3) Para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648, deben considerarse únicamente los servicios prestados en calidad de contratado, a contar del 1°.07.91.
- 4) No resulta necesario dejar constancia por escrito en los respectivos contratos de trabajo de la circunstancia que el docente ha adquirido la titularidad en el cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. ACREDITACION. OMISION. EFECTOS.

167/9, 12.01.00.

No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Acoge reconsideración de las Instrucciones impartidas a la Empresa respecto del reclamo formulado por el Sr. ...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones impartidas a esa empresa por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, que le ordenan pagar remuneraciones y enterar las correspondientes cotizaciones previsionales del Sr... por el período comprendido entre la fecha de término de su contrato y la convalidación del mismo.

Fundamenta su solicitud en la circunstancia de que el término del contrato de trabajo de que se trata produjo todos sus efectos, por cuanto a dicha fecha se encontraban pagadas íntegramente las

cotizaciones previsionales del Sr. ..., vale decir, no existían imposiciones morosas, de suerte tal que resultaría jurídicamente improcedente la convalidación del referido despido.

Agrega que en nada altera lo expuesto precedentemente el hecho de no haber adjuntado los comprobantes de pago de las cotizaciones, al tenor de lo prevenido en el inciso 8º del artículo 162 del Código del Trabajo.

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

El artículo 162 del Código del Trabajo, dispone:

"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 se 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 de este Código.

"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de 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."

De la disposición legal preinserta se infiere que el despido sólo podrá invalidarse por errores u omisiones del empleador que digan relación con la obligación de pago íntegro de las cotizaciones previsionales.

De ello se sigue, por el contrario, que todo error u omisión que no afecta directamente a la obligación de pago referida no produce el efecto de invalidar el término del contrato.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que si el empleador en la comunicación de término del contrato no adjunta los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales incurre, obviamente, en una omisión pero que jurídicamente no se vincula con la obligación misma de pago de las cotizaciones sino que, única y exclusivamente, con la forma de acreditación del mismo, de suerte tal que no puede verse, así, afectada la validez del despido.

De esta manera, entonces, si el empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo de un dependiente por alguna de las causales previstas en el artículo 159 N°s. 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, se encuentra al día en materia previsional, esto es, ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador hasta el último día del mes anterior al despido, el mismo produce todos sus efectos independientemente de la circunstancia de haberse adjuntado o no a la respectiva comunicación los comprobantes de pago de las cotizaciones.

Corroborar aún más la conclusión anterior el mecanismo previsto por el propio legislador para la convalidación del despido, cual es, precisamente, el pago de cotizaciones morosas, circunstancia que no se da en aquellas situaciones en que sólo el empleador ha incurrido en una omisión respecto de la forma de acreditar el pago de las cotizaciones pero no respecto del pago mismo.

En efecto, de estimarse que las omisiones que digan relación con los comprobantes de pago afectan a la validez del despido importaría que el empleador jurídicamente está imposibilitado de convalidar el mismo dado que no existen cotizaciones morosas.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y a luz de lo prevenido por el legislador en el inciso 8° del artículo 162 transcrito y comentado es del caso advertir que el empleador que no acompaña al aviso de despido los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales incurre en una omisión suceptible de ser sancionada de conformidad con el artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, una multa o beneficio fiscal, en los términos y condiciones que en la misma disposición se indican.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto forzoso resulta concluir que las instrucciones cuya reconsideración se solicita no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, así, su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Acoge reconsideración de las Instrucciones impartidas a la Empresa ... respecto del reclamo formulado por el Sr.

CIRCULARES y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

187, 13.12.99.

Depto. Fiscalización

Regula actuación funcionaria en la ratificación de finiquitos cuando medie descuento por crédito social otorgado al trabajador por una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, entre otros beneficios que otorgan a sus trabajadores afiliados, se encuentran los créditos sociales, que se pagan mensualmente a través de descuentos que el empleador hace de sus remuneraciones y que se deben reflejar en los respectivos comprobantes de pago.

En aquellos casos en que, existiendo vigente crédito social se ha puesto término a la relación laboral, normalmente el empleador, basado en una autorización que el trabajador ha firmado al momento de obtener su crédito, que no merece reparos legales, hace el descuento del saldo insoluto, imputándolo a los haberes que se consignan en el finiquito de trabajo o bien a los montos que corresponde pagar por conceptos de indemnizaciones.

Ante esta situación y en función a los documentos: Memorándum 148, del Departamento Jurídico, de 28.10.99 y los Dictámenes N°s. 4.300/301, de 9.09.98 y 3.992/229, de 3.08.99, ambos de esta Dirección, se hace necesario impartir las siguientes instrucciones:

- 1.- Los fiscalizadores que participen en la ratificación de finiquitos o en confección de actas en que finiquita la relación laboral, en donde el empleador ha practicado o quiere practicar un descuento por el saldo insoluto del crédito social, deberán consultar al trabajador sobre la existencia de dicho crédito.
- 2.- El fiscalizador mantendrá siempre neutralidad sobre el tema, dejando que sea el propio trabajador quien determine si accede o no al descuento, considerando además que es perfectamente posible que lo autorice respecto del total del crédito insoluto o sólo por una parte del mismo, de las indemnizaciones o del total haberes del finiquito, en un acto de entera responsabilidad del trabajador.
- 3.- Para que el empleador pueda descontar del total haberes o de las indemnizaciones, deberá adjuntar una liquidación del crédito, practicada por la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar, que deberá llevar timbre de ésta y nombre y firma del responsable, en que se señale un resumen del crédito y se establezcan, en columnas separadas, a lo menos: el número de la cuota, el saldo insoluto considerando reajuste e intereses y otra con el saldo insoluto sin considerar reajustes e intereses, que corresponderá al monto a compensar de los valores del finiquito.
- 4.- Ante la negativa del trabajador para que se le efectúen descuentos, el fiscalizador, en el acto de ratificación de finiquitos estará a lo que las partes establezcan sobre el tema, sin embargo deberá exigir se paguen aquellos valores devengados al término de la relación

laboral, como remuneraciones, feriados, y demás beneficios que no tengan el carácter de indemnizaciones por término de contrato.

Ante la negativa del empleador por cancelar los conceptos anotados, instruirá al trabajador para que interponga reclamo administrativo por los mismos y, para que concurra al tribunal competente a demandar el pago de las indemnizaciones, señalándole los plazos legales que se establecen en el Art. 168 del Código del Trabajo.

- 5.- De darse la misma situación del punto anterior en comparendos, además de exigir el pago de las citadas contraprestaciones, se dejará establecido, en el acta respectiva, la negativa del trabajador para que se le efectúen los descuentos por el saldo insoluto del crédito social.
- 6.- Por último, cualquier discrepancia que surja entre las partes, se les debe instruir que es competente para conocer de la materia a la Superintendencia de Seguridad Social y, en último término a los Tribunales del Trabajo.

Lo anterior para conocimiento bajo firma de los funcionarios de cada dependencia.

194, 24.12.99.

Depto. Fiscalización

Informa sobre cambio de Sistema en el Traspaso a TGR y procesos a efectuar en el sistema actualmente vigente.

En relación con el traspaso de multas ejecutoriadas a la Tesorería General de la República para su cobranza, informo a usted, que en enero del año 2000, comenzará a funcionar un nuevo sistema y a medida que las regiones sean capacitadas se irán traspasando las resoluciones de multas.

Por lo anterior, solicito a Ud., cerrar todos los procesos de ingreso y eliminación de multas del sistema actualmente vigente, al día 30 de diciembre de 1999, para lo cual ese día deberá hacer la última selección y envío de multas ejecutoriadas, ingresadas con posterioridad al traspaso mensual efectuado a principios de diciembre de 1999.

Por otra parte, las multas que hayan sido traspasadas a la TGR en forma errónea, deben seguir siendo informadas oportunamente a este Departamento, para ser eliminadas de la base de datos de la Tesorería General de la República.

Además, informo a usted que a partir del 3 de enero del año 2000, en el Formulario de Pago de Multas N° 42 A, los campos correspondientes a fecha de resolución (campo N° 215) y fecha de ejecutoriedad (Campo N° 15) se deben llenar con 4 dígitos, la parte correspondiente al año (formato dd/mm/aa), es decir en el espacio correspondiente al primer dígito colocar los miles y centenas del año y en el correspondiente al segundo dígito las decenas y unidades. A modo de ejemplo se deben llenar los campos como a continuación se indica:

Fecha Resolución		Hasta 31/12/1999	Desde 3/01/2000
12/01/1997	Fecha Resolución	12.01.97	12/01/1997
	Fecha Ejecutoriedad	12.01.97	12/01/1997
3/05/2000	Fecha Resolución	3.05.00	3/05/2000
	Fecha Ejecutoriedad	3.05.00	3/05/2000



SERVICIO DE TESORERIAS - DIRECCION DEL TRABAJO

FORM. 42A

NUMERO DE FOLIO
07

NUMERO DE RUT
03

FECHA DE RESOLUCION
215 03 05 2000

FECHA DE EJECUTORIEDAD
15 03 05 2000

01	RAZON SOCIAL O APELLIDO PATERNO	02	APELLIDO MATERNO	05	NOMBRES
06	DIRECCION, CALLE, NUMERO, OFICINA, DEPTO.		08	COMUNA	
902	NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL			903	RUT REPRESENTANTE LEGAL

REGISTRE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, LA CANTIDAD DE UNIDADES MONETARIAS EN QUE FUE GIRADA LA MULTA

UF	100	
IMM	120	
UTM	110	
UTM	111	

REGISTRE EL VALOR EN PESOS DE LA UNIDAD MONETARIA, A LA FECHA QUE SE INDICA:	
A FECHA DE RESOLUCION	76
A FECHA DE PAGO	77

EXCLUSIVO PARA MULTAS JUNJI

VALOR ACTUAL A FECHA DE PAGO	(CANT. DE UN * COD. 77)	90
VALOR HISTORICO A FECHA DE RESOLUCION	(CANT. DE UN * COD. 76)	91
DIFERENCIA POR CORRECCION MONETARIA	(COD. 90 - COD. 91)	92
TOTAL A PAGAR EN PESOS	(COD. 91 + COD. 92)	94

TENGA PRESENTE QUE SI SU LIQUIDACION ESTA INCOMPLETA, LA DIFERENCIA SERA COMPENSADA O COBRADA JUDICIALMENTE POR EL SERVICIO DE TESORERIAS.

FIRMA DEL DEUDOR O REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA Y TIMBRE DEL CAJERO

**INSTRUCCIONES PARA LLENAR EL FORMULARIO
MULTAS APLICADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO**

- GENERALES:**
- a) Debe tenerse sumo cuidado en anotar los datos y cantidades en los casilleros que correspondan.
 - b) Se dejará anotar solo una letra o un número en cada casillero.
 - c) El pago de esta multa se debe efectuar en cualquier Institución Recaudadora autorizada.
 - d) Anote cuidadosamente el número de RUT. Al momento de efectuar el pago, el infractor deberá exhibir la Cédula RUT o la Cédula Nacional de Identidad.

ESPECIFICAS: Registre en forma completa y frente a los códigos que se señalan a continuación, los siguientes **datos del infractor**.

CODIGO	INFORMACION A REGISTRAR
07	Indique el número de la Resolución que originó la multa.
03	Señale el número de RUT de Persona Jurídica o el número de la Cédula Nacional de Identidad para las Personas Naturales.
15	Fecha de ejecutoriedad de la multa, señale DD.MM.AA.
215	Fecha de Resolución, señale DD.MM.AA. de la Resolución que originó la multa.
01	Indique el nombre de la Razón Social si es Persona Jurídica o el Apellido Paterno si es Persona Natural.
02	Registre el Apellido Materno.
05	Registre los Nombres.
06	Registre el domicilio: dirección, número, oficina, departamento.
08	Registre el nombre de la Comuna que corresponde al domicilio del infractor.
902	Sólo para Personas Jurídicas. Registre el nombre del Representante Legal.
903	Sólo para Personas Jurídicas. Registre el número de RUT del Representante Legal.
100	Si la multa aplicada es en UF, registre la cantidad con dos decimales.
120	Si la multa aplicada es en IMM, registre la cantidad con dos decimales.
110	Si la multa aplicada es en UTM, registre la cantidad con dos decimales.
111	Si la multa aplicada es en UTM y a beneficio de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, registre la cantidad con dos decimales.
76	Registre el valor en Pesos (\$) de la Unidad Monetaria a la fecha de la Resolución.
77	Registre el valor en Pesos (\$) de la Unidad Monetaria a la fecha de pago.
90	Registre el valor que resulte de multiplicar el valor registrado en código 77 por el valor señalado en código 100, 120, 110 ó 111 (Sólo uno de ellos).
91	Registre el valor que resulte de multiplicar el valor registrado en código 76 por el valor señalado en código 100, 120, 110 ó 111 (Sólo uno de ellos).
92	Registre el monto que resulte de restar el valor señalado en código 90 menos el valor señalado en código 91.
94	Registre el monto que resulte de sumar el valor señalado en código 91 más el valor señalado en código 92 (La suma debe ser igual al valor registrado en código 90).

5, 5.01.00.

Depto. Fiscalización

Aclara y complementa Circular N° 187, de 13 de diciembre de 1999, de Depto. de Fiscalización.

Se ha estimado necesario aclarar y complementar la Circular N° 187, que regula la actuación funcionaria en la ratificación de finiquitos o suscripciones de actas en que se finiquita la relación laboral, cuando media descuento por crédito social, otorgado al trabajador por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en lo siguiente:

1. Se aclara el punto N° 4, en el sentido que se seguirán recepcionando reclamos por concepto de indemnizaciones que se reclaman al término de la relación laboral, tal como se ha estado haciendo hasta ahora, y
2. Se complementa la citada circular en el sentido que, rigiéndose el crédito social por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales, conforme se establece en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, el empleador está obligado a deducir, de aquella remuneración que le quede adeudando al trabajador, al momento del término de la relación laboral, *la correspondiente cuota mensual del citado crédito*. Respecto del saldo insoluto, se aplicará lo establecido en la Circular N° 187.

Lo anterior para conocimiento de todos los funcionarios de cada dependencia.

15, 19.01.00.

Depto. Fiscalización

Informa sobre traspaso de multas a la TGR.

Considerando diversas situaciones que se han producido con ocasión de pagos de multas efectuadas en la Tesorería General de la República, con errores en los datos que se consignan en el Formulario 42 A, la Dirección del Trabajo, en conjunto con dicho Servicio ha estimado oportuno y necesario establecer mecanismos que permitan solucionar dichos casos, en forma adecuada. De este modo se ha resuelto impartir las instrucciones que a continuación se indican, según sea la situación que se produzca:

- 1.- La Inspección respectiva deberá proceder a confeccionar un nuevo Formulario 42 A, con todos los datos correctos, de acuerdo a las instrucciones impartidas por este Departamento en Circulares N°s. 68, de 23.06.97 y 7, de 18.01.99 (Boletín Oficial N°122, de marzo de 1999, p. 139). Al reverso del formulario se deberá estampar el timbre de la Oficina que lo otorgó, fecha y media firma del funcionario que lo confeccionó.
- 2.- En las multas traspasadas hasta agosto de 1999, se deberá indicar en el Campo N° 15 del nuevo Formulario N° 42 A, la fecha de ejecutoriedad de la multa.
- 3.- En las multas traspasadas desde septiembre de 1999, se deberá indicar en el Campo N° 15 del nuevo Formulario N° 42 A, la fecha de resolución de la multa.

- 4.- El empleador deberá presentar en la Sección Ingresos de la TGR el nuevo Formulario 42 A, correctamente confeccionado, y el Formulario N° 42 A a través del cual, en su monto efectuó el pago. Con ambos documentos la TGR procederá a las validaciones que correspondan.

Por ultimo, informo a usted que tratándose de problemas en el Formulario N° 42 A por diferencias que se producen respecto a la liquidación que la TGR efectúa en relación con el monto efectivo a pagar y por multas pagadas con anterioridad a la fecha que corresponde indicar en el Campo N° 15, las consultas deberán ser formuladas en cada caso a este Departamento.

16, 20.01.00.	Depto. Fiscalización
Información estadísticas de turno.	

En la orden de servicio del antecedente se instruyó que, a partir de la puesta en marcha del sistema computacional de inspección para la atención del turno, las Inspecciones y Direcciones Regionales del Trabajo no elaborarán las estadísticas que es posible obtener centralizadamente.

Con el fin de evitar confusiones, se recuerda a continuación cuáles son específicamente las informaciones estadísticas que actualmente se elaboran con la información de las oficinas de turno y que no se incluirán a partir del informe correspondiente al mes de enero del 2000.

Se indica en cada caso el formulario original en papel y la columna correspondiente de la hoja de cálculo que se elabora en Inspecciones:

Formulario o parte de él que se elimina	Equivalencia en Hoja de Cálculo "Estadísticas mes y actividad"
F04 (todo)	No tiene
F05 (todo)	No tiene
I01 "Resumen mensual de denuncias" denuncias recibidas - Recepcionadas en el mes (núm. y trabajadores)	Campo Denuncia de Público Recibidas en la Inspección, columnas G y H
I05 "Resumen Mensual Reclamos recibidos - decepcionados en el mes (núm. y trabajadores involucrados)	Campo Reclamos Recibidos, columnas CH y CI
I14 Resumen Mensual de finiquitos ratificados. Todo	Campo finiquitos ratificados, columnas ED hasta FQ (40 columnas)

Formulario o parte de él que se elimina	Equivalencia en Hoja de Cálculo "Oficina Turno"
I12 Resumen Mensual Atención de Público Oficina de Turno. Todo	No se ingresan datos

Formulario o parte de él que se elimina	Equivalencia en Hoja de Cálculo "Conceptos Denunciados y Reclamos"
Según fuente de donde obtiene la información	No se ingresan datos

17, 21.01.00.

Depto. Fiscalización

Aclara y complementa Circular N° 187, de 13 de diciembre de 1999, de Depto. de Fiscalización.

Se ha estimado necesario aclarar y complementar la Circular N° 187, que regula la actuación funcionaria en la ratificación de finiquitos o suscripciones de actas en que se finiquita la relación laboral, cuando media descuento por crédito social, otorgado al trabajador por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en lo siguiente:

- 1.- Se aclara el punto N° 4, en el sentido que seguirán recepcionando reclamos por concepto de indemnizaciones que se reclaman al término de la relación laboral, tal como se ha estado haciendo hasta ahora, y
- 2.- Se complementa la citada circular en el sentido que, rigiéndose el crédito social por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales, conforme se establece en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, el empleador está obligado a deducir, de aquella remuneración que le quede adeudando al trabajador, al momento del término de la relación laboral, *la correspondiente cuota mensual del citado crédito*. Respecto del saldo insoluto, se aplicará lo establecido en la Circular N° 187.

Lo anterior para conocimiento de todos los funcionarios de cada dependencia.

2.- Ordenes de Servicio.

12, 12.11.99.

Depto. Fiscalización

Establece nuevos criterios e imparte instrucciones para fiscalizar la separación de funciones de trabajadores sujetos a fuero sindical.

Es preocupación constante del Servicio, entre otras, resguardar adecuada y eficazmente uno de los derechos fundamentales de los trabajadores como es el de sindicación y junto con él la protección de los representantes de las organizaciones de los mismos, esto es, sus dirigentes sindicales.

Para satisfacer de la mejor forma posible la responsabilidad institucional, reseñada en el párrafo precedente, se ha estimado conveniente establecer, modificar y reiterar algunos procedimientos que inciden directamente en esta gestión.

Estos nuevos procedimientos permitirán:

- Identificar como prioritaria la función de fiscalizar aquellas denuncias que digan relación con transgresión a las normas sobre fuero sindical;
- Perfeccionar los niveles de efectividad del proceso de fiscalización respecto de las normas infringidas, y

- Evaluar la eficacia de la fiscalización, mediante un sistema de seguimiento, que tenga como objetivo conocer el comportamiento posterior del empleador con relación a esta materia.

En este contexto, las Unidades de Fiscalización de las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo deben ajustarse a lo siguiente:

- I. **CONCEPTO.** Podemos definir *el fuero* como una restricción a la facultad del empleador de poner término libremente al contrato de trabajo. Esta restricción da lugar a la "inamovilidad" que ampara a aquellos trabajadores expresamente señalados en la ley.

En particular podemos definir el *fuero sindical* como una forma de protección legal a la vulnerabilidad que afecta al trabajador por ejercer sus funciones de dirigente, en las que en representación de los afiliados a la organización respectiva, deberá disputar y/o negociar posiciones con el empleador en busca de mejoramientos laborales, monetarios y de condiciones de vida para los trabajadores.

II. TRABAJADORES PROTEGIDOS POR FUERO SINDICAL

En la denominación de trabajadores protegidos por fuero sindical se incluirán aquellos que se encuentran en las siguientes situaciones:

- Potenciales candidatos que participan en la asamblea constitutiva de una organización sindical (Art. 237 del Código del Trabajo y Dictamen N° 791/40, de 3.02.94, de la Dirección del Trabajo).
 - Directores sindicales (Art. 243 del Código del Trabajo).
 - Candidatos al directorio sindical (Art. 238, del Código del Trabajo y la modificación de la Ley N° 19.630).
 - Delegado sindical (Arts. 229 y 243 del Código del Trabajo).
 - Delegado del Personal (Arts. 243 y 302 del Código del Trabajo).
 - Trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, (Art. 309 del Código del Trabajo y modificación introducida por la Ley N° 19.630).
 - Integrantes de una comisión negociadora que representa a un grupo de trabajadores que se han unido para el solo efecto de negociar colectivamente. (Art. 310 del Código del Trabajo y Ley N° 19.630).
 - Un miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 243 del Código del Trabajo).
- ✓ **Ahora bien, en el caso de los directores sindicales, delegados sindicales y delegado del personal el fuero los protege:**
- A. Durante la vigencia del mandato, esto es, dos años.
 - B. Durante los seis meses siguientes a la terminación de las funciones, ya sea, como director sindical, delegado sindical o delegado del personal.

Causales de excepción de terminación anticipada del fuero:

- Cesación en el cargo por censura de la asamblea.
- Cesación por sanción aplicada por tribunal competente.

- Cesación por término de la empresa.
- Cesación por disolución de la organización sindical por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias.
- Cesación por disolución del sindicato por haber estado en receso durante un período superior a un año.
- Cesación por causales previstas en los estatutos siempre que éstas importen dolo o culpa de los directores.

✓ **En el caso de los candidatos a dirigentes sindicales el fuero los protege:**

Durante el período de las candidaturas que comienza desde que el trabajador se presenta como candidato y hasta su elección. Lo anterior condicionado a la comunicación, por escrito, al empleador de la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se posterga, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para la elección.

Tratándose de los potenciales candidatos que participen en la constitución de una organización sindical, el fuero les protegerá desde la comunicación al empleador y hasta la fecha de la elección, siempre que concurren a la asamblea de constitución y reúnan los requisitos para ser dirigente sindical.

La comunicación debe ser presentada por escrito al empleador o empleadores con una anticipación no superior a 15 días a la fecha de elección y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la respectiva Inspección del Trabajo.

La Ley N° 19.630, dispone que estos trabajadores podrán gozar de esta prerrogativa sólo hasta dos veces en el año calendario, limitando de esta forma el fuero a que tienen derecho los candidatos aludidos.

✓ **Fuero Laboral de los trabajadores involucrados en un proceso de Negociación Colectiva reglada:**

Regla general: Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta la suscripción de este último o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, acorde con lo previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Excepción: Respecto de los trabajadores regidos por contratos de plazo fijo involucrados en una negociación, siempre será necesario solicitar, en forma previa a la terminación de su contrato, el correspondiente desafuero, si dicho plazo venciere en el período establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo.

✓ **Fuero Laboral de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora que representa a un grupo de trabajadores unidos para el único efecto de negociar colectivamente:**

Regla general: Los trabajadores que conforman una comisión negociadora que representa a un grupo de trabajadores reunidos para el solo efecto de negociar colectivamente gozan de fuero desde diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato

colectivo y hasta 30 días después de haberse suscrito el contrato colectivo o haberse notificado el fallo arbitral a las partes.

Excepción: No será necesario desaforar a los miembros de la comisión negociadora regidos por un contrato de plazo fijo, cuando el plazo del mismo venciere dentro de los 30 días posteriores al término del respectivo proceso de negociación colectiva.

✓ **Fuero del integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.**

Goza de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo comité. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa, el día laboral siguiente a la designación.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, también gozará de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas

Nota: En el caso de dirigentes sindicales de organizaciones de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se rijan por un contrato de plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero les ampara sólo durante el tiempo que dure su contrato de trabajo.

III. DESAFUERO: AUTORIZACION JUDICIAL PREVIA

La circunstancia que un trabajador se encuentre amparado por fuero sindical no significa la inamovilidad absoluta en su empleo ya que el aforado puede ser despedido si el empleador cuenta con autorización judicial para ello.

En efecto, para despedir al trabajador amparado por fuero sindical se requiere que exista una autorización de un juez competente, autorización que se obtiene a través del respectivo juicio de desafuero.

Con todo, la autorización para proceder al despido sólo puede ser otorgada por el juez en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo convenido en el contrato;
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y
- Las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Nota: La solicitud de desafuero ingresada a un tribunal no es antecedente suficiente para suspender el procedimiento de reincorporación establecido en esta orden de servicio. sólo se suspenderá frente a una sentencia definitiva dictada por Tribunal competente.

IV. SEPARACION PROVISIONAL

El Juez tramitador puede decretar, en forma excepcional y fundada, como medida prejudicial o en cualquier estado del juicio, la separación provisional de sus labores, del trabajador sujeto a fuero sindical,

Esta separación de sus labores puede ser decretada con o sin derecho a remuneraciones.

V. IRRENUNCIABILIDAD DEL FUERO SINDICAL

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, "los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo", de forma tal que el fuero sindical no puede ser renunciado por el trabajador en cuyo favor ha sido establecido.

Nota: *Durante el curso de un procedimiento de fiscalización cuyo origen sea una denuncia por separación ilegal de alguno de los trabajadores señalados en el Párrafo II, de esta orden de servicio, el trabajador y el empleador no podrán poner término a la relación laboral, por mutuo acuerdo y/o renuncia voluntaria, mediante finiquito ratificado ante el mismo fiscalizador que tramita la respectiva comisión.*

VI. EFECTOS DE LA SEPARACION DE FUNCIONES DE UN TRABAJADOR SUJETO A FUERO SINDICAL

En el evento que un empleador separe de sus funciones a un trabajador que goza de fuero sindical sin contar con la autorización judicial, dicho acto no pone término a la relación laboral. En efecto, aun cuando exista, en la práctica, una separación de funciones esta es ilegal y no produce el efecto jurídico de poner término al contrato de trabajo, el que continúa vigente produciendo todos sus efectos respecto de las obligaciones laborales y previsionales.

Lo anterior se encuentra recogido en la jurisprudencia de nuestro Servicio, entre otros en los Dictámenes N°s. 4.630/199, de 20 de agosto de 1992 y 6.834/315, de 16 de noviembre de 1992, que al efecto señalan: "... al efectuarse un despido sin contar con la correspondiente autorización, no solamente existe una transgresión de las normas de orden público que protegen al trabajador sujeto a fuero, sino que, por la circunstancia de que el contrato permanece vigente mientras no medie una sentencia definitiva sobre la materia o un acuerdo de voluntades, además el empleador debe dar cabal cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo..., dando origen su incumplimiento a infracciones laborales que deben ser sancionadas por el personal fiscalizador del Servicio".

VII. APLICACION DEL ARTICULO 12 DEL CODIGO DEL TRABAJO

De acuerdo con el análisis conjunto de las disposiciones contenidas en los artículos 12 y 243 del Código del Trabajo, fluye que el empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del cuerpo legal citado, para alterar la naturaleza o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiese sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en sus funciones.

Nota: Para que las actuaciones del empleador respecto de la aplicación del artículo 12 del Código del Trabajo se ajusten a derecho, es imprescindible que las modificaciones a las condiciones de trabajo o al lugar de la prestación de los servicios, tengan como fundamento directo y explícito la circunstancia de tratarse de un caso fortuito o fuerza mayor, única excepción que el artículo 243 del Código del Trabajo admite en esta materia.

VIII. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACION POR DENUNCIAS QUE TIENEN SU ORIGEN EN TRANSGRESION A LAS NORMAS SOBRE FUERO SINDICAL

Los fiscalizadores deberán aplicar a las denuncias por separación ilegal de funciones de trabajadores afectos a fuero sindical el siguiente procedimiento de fiscalización:

PLAZO PARA EFECTUAR LA COMISION

La comisión que tenga su origen en violación de las normas sobre fuero sindical deberá iniciarse en un plazo máximo de *dos días hábiles*, contados desde el momento en que se recibe la denuncia respectiva.

LUGAR DE ACTUACION

La actuación inspectiva debe desarrollarse *siempre en terreno*, es decir, el fiscalizador deberá trasladarse hasta la empresa con el fin de afianzar a la organización sindical y, en especial, al trabajador afectado.

ACTUACION INSPECTIVA

La labor inspectiva se desarrollará en las siguientes etapas:

✓ Comprobación de la existencia de la relación laboral.

Nota:

- *En el evento que el empleador no reconozca relación laboral con el trabajador afectado y no sea posible acreditarla por medios documentales, la actuación terminará de inmediato con la instrucción a la parte afectada de concurrir a los Tribunales de Justicia, con el fin de que sean éstos los que determinen la existencia de relación laboral. De esta actuación se levantará un acta dando cuenta de los hechos.*
- *En el caso que el empleador reconozca relación laboral, pero declare que no ha existido separación y esto no sea posible acreditarlo por medios documentales, la actuación terminará con el reintegro del trabajador. En esta situación no corresponde exigir el pago de remuneraciones por el supuesto período de separación. Se instruirá, entonces, al trabajador afectado en el sentido que de verificarse una conducta similar, por el empleador, concurra de inmediato a la Inspección del Trabajo a interponer la denuncia correspondiente. Al igual que en el caso anterior, se levantará un acta dando cuenta de los hechos.*

✓ Constatación de la existencia del fuero sindical invocado y de la separación ilegal denunciada, así como de sus circunstancias.

- ✓ **Comprobación de la existencia de una sentencia definitiva que autorice el desafuero del trabajador o autorización de separación provisoria.**
- ✓ **En caso de no existir sentencia que hubiere desaforado al trabajador se procederá a exhortar al empleador para que deje sin efecto la medida que afecta al trabajador, bajo apercibimiento de aplicar sanciones administrativas.**
- ✓ **En el evento que el empleador no se allane al requerimiento formulado se procederá a cursar las multas correspondientes.**
- ✓ **Si a pesar de lo anterior el empleador persiste en la infracción se efectuará una revisita, la que se verificará una vez que se haya devengado la obligación de pagar la remuneración y cotizaciones previsionales respectivas.**

Nota:

- *En todo caso tratándose de actuaciones que tengan su origen en la infracción de las normas que protegen el fuero sindical, se deberá efectuar a lo menos dos revisitas, al término de las cuales se procederá a concluir la gestión.*
- *ELABORACION DEL INFORME O INFORMES RESPECTIVOS.*

ACTA INSPECTIVA

Para los efectos de llevar a cabo las actuaciones descritas precedentemente se utilizará el documento denominado "ACTA DE FISCALIZACION POR SEPARACION DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL", la que se llenará de acuerdo con lo siguiente:

- *Se consignará en el ángulo superior izquierdo el nombre completo de la Inspección del Trabajo que tramita la comisión.*
- *Se indicará en el número de la comisión el correlativo completo de la denuncia u otra comisión, mediante la cual se reclama de la separación ilegal.*
- *En el encabezado se indicará lugar, fecha, hora, nombre y R.U.T. del denunciante, así como los datos del empleador denunciado.*
- *Los recuadros de los puntos así como las Actas de revisitas se deberán llenar con una "X" frente a la situación puntual que corresponda.*
- *En los puntos signados con I y II se indicará el desarrollo de la actuación inspectiva, marcando el recuadro que según la situación dada corresponda.*
- *En el punto señalado con el N° III, se indicará la actitud que ha asumido el empleador frente al requerimiento efectuado y eventualmente el anuncio de nuevas visitas inspectivas en el evento que el empleador no se allane al requerimiento formulado.*
- *En los acápites Actas de Revisitas (N°s. 1 y 2) se indicará si el empleador persiste o no en su actitud y eventualmente las infracciones constatadas.*

Nota:

- *En caso de ser varios los trabajadores separados ilegalmente, cada caso se tramitará en forma individual, generándose tantas actas inspectivas como trabajadores afectados.*

IX. ESTADISTICAS

Para los efectos de la estadística por denuncias que digan relación con infracciones a las normas sobre fuero sindical, éstas se incluirán en el legajo de estadísticas mensuales del Servicio, en el formulario actualmente en uso.

Para los efectos administrativos y con el objeto de no mantener comisiones pendientes, aquellas que digan relación con fueros, cuando sea necesaria una gestión adicional de revisita, cada una se considerarán en forma separada como *otra comisión* que generará informe por separado.

X. DEROGACION - VIGENCIA Y DIFUSION

Derógase toda norma administrativa o instrucción contraria a lo dispuesto en la presente Orden de Servicio, la que comenzará a regir a contar del día 1º de enero del año 2000.

Las respectivas Jefaturas, velarán por el cumplimiento de estas instrucciones y se preocuparán de difundirlas entre el personal de su dependencia, especialmente, a los funcionarios encargados de las Unidades de Fiscalización y Relaciones Laborales.

Durante la primera quincena del mes de abril del año 2000, se efectuará por los Departamentos de Fiscalización y Relaciones Laborales, una evaluación de las instrucciones contenidas en la presente Orden de Servicio.

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____

**ACTA DE FISCALIZACION POR SEPARACION ILEGAL
DE TRABAJADOR CON FUERO LABORAL SINDICAL**

COMISION Nº

En _____, a ____ de _____ de _____ siendo las _____ horas, el fiscalizador Sr. (a) _____ se constituye en la empresa

R.U.T. _____

representada legalmente por don (ña) _____ R.U.T. _____
ambos con domicilio en calle _____

Nº _____ comuna de _____, con el objeto de verificar la separación ilegal de funciones, ante denuncia interpuesta por el (la) trabajador (a) Sr. (a) _____

R.U.T.: _____ quien goza de fuero laboral, según se acreditó mediante:

Al respecto, se deja constancia de lo siguiente:

(indicar con X las alternativas que correspondan)

I. ACTUACION INSPECTIVA

1. Se constata que la relación laboral entre empleador y trabajador individualizados comenzó desde el __/__/__

2. Se comprueba que el empleador suspendió de sus funciones al trabajador a partir del día:

__/__/__/ invocando para estos efectos _____

3. Se constata que el empleador no cuenta con la debida autorización judicial para separar ni despedir al citado trabajador.

4. Se informa al empleador de la imposibilidad de separar al trabajador indicado sin autorización judicial previa y, en consecuencia, el carácter ilegal de la suspensión que afecta a este último, lo que configura, desde ya, las siguientes infracciones:

4.1 Separación ilegal de trabajador con fuero sindical:

4.1.1 Participante en asamblea constitutiva de una organización sindical, que reúne requisitos para ser dirigentes sindicales (artículo 237 del Código del Trabajo).

4.1.2 Director sindical (artículo 243, Código del Trabajo).

4.1.3 Candidato al directorio sindical (artículo 238, del Código del Trabajo).

4.1.4 Delegado del personal (artículos 243 y 302, del Código del Trabajo).

4.1.5 Delegado sindical (artículo 243 y 229, del Código del Trabajo).

4.1.6 Miembro aforado de Comité Paritario de Higiene y Seguridad (artículo 243, del Código del Trabajo).

4.1.7 Trabajador involucrado en proceso de negociación colectiva (artículo 309, del Código del Trabajo).

4.1.8 Trabajador que forma parte de comisión negociadora de grupo negociador (artículo 310, del Código del Trabajo; fuero adicional al anterior).

II. INFRACCIONES A SANCIONAR EN FORMA INMEDIATA

En virtud de la separación ilegal, se han constatado además las siguientes infracciones, que se sancionarán administrativamente en el evento de no cesar en dicha separación ilegal:

1. No proporcionar el trabajo convenido en el contrato de trabajo. Infracción al artículo 7º del Código del Trabajo, por el período _____ al _____.
2. Falta de pago de remuneraciones convenidas (artículo 55 del Código del Trabajo), por el período _____ al _____.
3. Falta de declaración oportuna de cotizaciones previsionales (artículo 19, del D.L. N° 3.500 y artículo 30, Ley N° 18.933), por el período _____ al _____.
4. Otras: _____

III. REQUERIMIENTO AL EMPLEADOR

Se requiere al empleador para que en este acto enmiende su conducta ilegal, ante lo cual éste:

- Se allana** y pone término a la suspensión ilegal. Se comprometa a pagar íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales del período de suspensión, lo que acreditará documentalmente ante el (la) suscrito(a) el ___/___/___ a las _____ hrs., en la Inspección del Trabajo ubicada en _____ quedando legalmente citado bajo apercibimiento de sanción administrativa (Arts. 29 y 30 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social).
- No se allana.** En este caso, se le comunica de la aplicación de sanciones administrativas respecto de las infracciones constatadas, que da cuenta el N° II anterior, sin perjuicio de las que procedan cuando se realicen nuevas visitas inspectivas.

Asimismo, se le notifica la realización de nuevas visitas inspectivas, con el objeto de verificar la corrección de las infracciones constatadas o la persistencia de las mismas y/o eventualmente de la comisión de otras infracciones.

Se informa al empleador que en caso de constatarse en la revista la mantención de las infracciones, ellas podrán ser sancionadas con mayor severidad de conformidad a la legislación vigente, sea con el duplo de la multa (artículo 477, inciso segundo, del Código del Trabajo) o incluso con la clausura del establecimiento o empresa (artículo 34, del D.F.L. N° 2, de 1967).

Para constancia de lo anteriormente expuesto e indicado con "X", ante el (la) fiscalizador(a) actuante firman las partes y reciben copia de la presente.

EMPLEADOR (A)

TRABAJADOR(A)

FISCALIZADOR(A)

ACTA DE REVISITA Nº 1

COMISION Nº

Con fecha de hoy ____/____/____, se efectúa la revisita de inspección al empleador _____
R.U.T.: _____
representada legalmente por don(ña) _____ R.U.T.: _____
ambos con domicilio en calle _____ N° _____
comuna de _____, con el objeto de verificar la separación ilegal de funciones, ante denuncia
interpuesta por el(la) trabajador(a) Sr.(a) _____ R.U.T.: _____
quien goza de fuero laboral, según se acreditó mediante los registros existentes. Al respecto, se deja constancia de lo
siguiente:

Revisados los antecedentes pudo establecerse lo siguiente, que se indica con "X":

- El empleador se allanó** y se puso término a la suspensión ilegal y pagó íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales por período de suspensión.
- El empleador no se allanó** y mantuvo la separación legal. En consecuencia, se le comunica de la aplicación de sanciones administrativas respecto de las siguientes infracciones:
- No otorgar el trabajo convenido (Art. 7º del Código del Trabajo), durante el mes de _____ de _____.
- Falta de pago de remuneraciones convenidas (Art. 55 del Código del Trabajo), respecto del mes de _____ de _____.
- Falta de declaración oportuna de cotizaciones previsionales (artículo 19, del D.L. Nº 3.500 y artículo 30, Ley Nº 18.933), respecto del mes de _____ de _____.

Sin perjuicio de lo anterior, se le notifica la realización de nuevas visitas inspectivas, con el objeto de verificar la corrección de las infracciones constatadas o la persistencia de las mismas y/o eventualmente de la comisión de otras infracciones.

Por su parte, se recomienda al trabajador que, de persistir la separación ilegal interponga demanda judicial para perseguir el oportuno cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de su empleador.

Para constancia de lo anteriormente expuesto e indicado con "X", ante el (la) fiscalizador (a) actuante firman las partes y reciben copia de la presente.

EMPLEADOR

FISCALIZADOR

ACTA DE REVISITA Nº 2

COMISION Nº

Con fecha de hoy ____/____/____, se efectúa la revisita de inspección al empleador _____
R.U.T.: _____,
representada legalmente por don (ña) _____ R.U.T.: _____
ambos con domicilio en calle _____ N° _____
comuna de _____, con el objeto de verificar la separación ilegal de funciones, ante denuncia
interpuesta por el (la) trabajador (a) Sr. (a) _____ R.U.T.: _____
quien goza de fuero laboral, según se acreditó mediante los registros existentes. Al respecto, se deja constancia de lo
siguiente:

Revisados los antecedentes pudo establecerse lo siguiente, que se indica con "X":

- El empleador se allanó** y puso término a la suspensión legal y pagó íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales del período de suspensión.
- El empleador no se allanó** y mantuvo la separación ilegal. En consecuencia, se le comunica de la aplicación de sanciones administrativas respecto de las siguientes infracciones:
- No otorgar el trabajo convenido (Art. 7º del Código del Trabajo), respecto del mes de _____ de _____
 - Falta de pago de remuneraciones convenidas (Art. 55 del Código del Trabajo), respecto del mes de _____ de _____
 - Falta de declaración oportuna de cotizaciones previsionales (artículo 19, del D.L. Nº 3.500 y artículo 30, Ley Nº 18.933), respecto del mes de _____ de _____
 - Separación ilegal de trabajador con fuero:
 - Director sindical (artículo 243, del Código del Trabajo).
 - Participante en asamblea constitutiva de una organización sindical, que reúne requisitos para ser dirigentes sindicales (artículo 237 del Código del Trabajo).
 - Candidato al directorio sindical (artículo 238, del Código del Trabajo).
 - Delegado del personal (artículos 243 y 302, del Código del Trabajo).
 - Delegado sindical (artículos 243 y 229, del Código del Trabajo).
 - Miembro aforado de Comité Paritario de Higiene y Seguridad (artículo 243, del Código del Trabajo).
 - Trabajador involucrado en proceso de negociación colectiva (artículo 309, del Código del Trabajo).
 - Trabajador que forma parte de comisión negociadora de grupo negociador (artículo 310, del Código del Trabajo; fuero adicional al anterior).

Por su parte, se recomienda al trabajador que, de persistir la separación ilegal interponga demanda judicial para perseguir el oportuno cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de su empleador.

Para constancia de lo anteriormente expuesto e indicado con "X" ante el (la) fiscalizador (a) actualmente firman las partes y reciben copia de la presente.

EMPLEADOR (A)

TRABAJADOR (A)

FISCALIZADOR (A)

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

(Publicada en el Boletín N° 32, de enero del 2000)

Según Comunicado de la Oficina de Comunicación y Difusión, de 11 de enero del 2000, se crea una nueva Inspección Comunal del Trabajo de Quilpué.

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONO
I.C.T. Quilpué	Ilustre Municipalidad de Quilpué	

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Asociaciones de funcionarios. Normas estatutarias. Interpretación.			
2. Asociaciones de funcionarios. Directores. Requisitos.			
3. Asociaciones de funcionarios. Directores. Requisitos.	6.000/378	13.12.99	128
Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Cuota.	6.002/380	13.12.99	133
– Contrato individual. Modificaciones.			
– Regla de la conducta. Lugar de trabajo.	97/6	10.01.00	161
Estatuto de Salud. Asignación de colación. Procedencia.	5.953/375	9.12.99	120
Estatuto de Salud. Capacitación.	6.003/381	13.12.99	135
Estatuto de Salud. Licencia médica.	33/3	6.01.00	156
Estatuto docente. Aplicabilidad. Colegio Particular pagado.	5.883/368	2.12.99	105
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Imputación a remuneración adicional.	5.959/376	10.12.99	122
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Procedencia. Colegios Particulares Subvencionados.	5.886/371	2.12.99	112
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud incompatible.	6.075/383	16.12.99	138
Estatuto Docente. Feriado. Convocatoria.	67/4	7.01.00	157
Estatuto Docente. Feriado. Convocatoria.	31/1	6.01.00	153
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	159/8	12.01.00	165
Fuero sindical. Muerte Director. Efectos.	32/2	6.01.00	154
Gratificación legal. Obligación de gratificar.	6.112/389	20.12.99	150
Indemnización convencional por años de servicio. Empresa Portuaria de Arica.	96/5	10.01.00	159
Ingreso mínimo. Imputación de beneficios.	110/7	11.01.00	164
Jornada de trabajo. Personal de vigilancia.	6.074/382	16.12.99	137

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo Forzado. Cláusulas de reajustabilidad.	5.884/369	2.12.99	107
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo Forzado. Cláusulas de reajustabilidad.	6.076/384	16.12.99	140
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Legalidad de cláusulas.	6.103/388	20.12.99	147
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.	6.001/379	13.12.99	131
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Modificación.	6.001/379	13.12.99	131
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.	6.082/386	16.12.99	143
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.			
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Regla de la Conducta.			
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Modificación.	5.937/373	6.12.99	116
– Negociación Colectiva. Respuesta del empleador. Obligato- riedad.			
– Negociación Colectiva. Presentación del proyecto. Extemporaneidad. Efectos.	6.077/385	16.12.99	142
Negociación Colectiva. Respuesta del empleador. Obligato- riedad.	5.872/366	1º.12.99	100
Organizaciones sindicales. Expulsión socio. Director. Proce- dencia.	5.887/372	2.12.99	113
Organizaciones sindicales. Federación y confederación. Direc- tores. Número.	5.885/370	2.12.99	109
Protección a la maternidad. Salas Cunas. Procedencia.	5.952/374	9.12.99	118
Regla de la conducta. Contrato individual. Remuneraciones.	5.960/377	10.12.99	125
1. Remuneración. Remuneración mínima.			
2. Horas extraordinarias. Base de cálculo.			
3. Vehículos de carga terrestre interurbana. Descanso. Esperas.	6.102/387	20.12.99	145
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Acre- ditación. Omisión. Efectos.	167/9	12.01.00	168
Terminación contrato individual. Necesidades de la empresa. Procedencia. Licencia médica.	5.882/367	2.12.99	103

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial
Publitecsa

Año XII • N° 133
Febrero del 2000

DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- Ricardo Lagos Escobar, Presidente Electo de Chile: "PROMOVEREMOS RELACIONES LABORALES MODERNAS Y JUSTAS"
- LEY N° 19.653. SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA APLICABLE DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO.
- LEY N° 19.645. MODIFICA DISPOSICIONES DEL CODIGO PENAL QUE SANCIONAN DELITOS DE CORRUPCION.
- Decreto N° 84, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. APRUEBA CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACION DE BECAS PARA ESTUDIOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR PARA FUNCIONARIOS PUBLICOS.
- Resolución N° 113, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. MODIFICA DECRETO N° 49/1999 QUE REGLAMENTA CURSO BASICO DE SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS.
- LEY N° 19.296 (actualizada). ESTABLECE NORMAS SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO.
- GUIA SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA LEY N° 19.296.
- UNA POLITICA LABORAL SOLIDARIA Y JUSTA.
- LA INTEGRACION SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS Y LA ELIMINACION DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172,
Teléfono : 365 8000
Ventas : 800 365 800
Fax Ventas : 365 8101
Santiago - Chile
INTERNET:
<http://www.publitecsa.cl>
E-mail: acliente@publitecsa.cl

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olgún
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.
Periodista
Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Francisco Reyes Iturra

NOTAS DEL EDITOR

Con el propósito de difundir las nuevas orientaciones programáticas, prioridades y compromisos del próximo gobierno de Ricardo Lagos Escobar, presidente electo, la periodista Andrea Munizaga ha preparado una síntesis con los principales aspectos de carácter laboral de su programa.

De la sección Normas legales y reglamentarias, destacamos las Leyes N° 19.653, sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la Administración del Estado, y la N° 19.645, que modifica disposiciones del Código Penal que sancionan delitos de corrupción.

Juan Bautista Fredes, Director Regional del Trabajo de la IV Región, es el autor del artículo sobre Integración social de los discapacitados y la eliminación de las normas discriminatorias.

En la línea de nuestro permanente compromiso con la difusión de la normativa, publicamos en esta edición una completa Guía sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración Pública, la que complementamos con el texto actualizado de la Ley N° 19.296, que contiene la normativa aplicable a las mismas.

El Informativo del mes elaborado por la Oficina de Comunicación y Difusión, se refiere a la política sectorial que han impulsado los gobiernos de la Concertación, e ilustra los diferentes logros y avances en materia laboral y previsional.

Del amplio material institucional, destacamos los Dictámenes N°s. 110/7, que rectifica fundamentos de doctrina referente a prescindencia de sobresueldos y otros para enterar el ingreso mínimo mensual, y el 159/8 que fija sentido y alcance del artículo único de la reciente Ley N° 19.648 que publicamos en Boletín anterior, y que aclara los docentes a quienes les resulta aplicable el beneficio de la titularidad en el cargo, y la Orden de Servicio N° 12, de 1999, que establece nuevos criterios e imparte instrucciones para fiscalizar la separación de funciones de trabajadores sujetos a fuero laboral.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172. Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
Ricardo Lagos Escobar, Presidente Electo de Chile: "PROMOVEREMOS RELACIONES LABORALES MODERNAS Y JUSTAS"	1
LEY Nº 19.653. SOBRE PROBIIDAD ADMINISTRATIVA APLICABLE DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	8
LEY Nº 19.645. MODIFICA DISPOSICIONES DEL CODIGO PENAL QUE SANCIONAN DELITOS DE CORRUPCION	26
Decreto Nº 84, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. APRUEBA CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACION DE BECAS PARA ESTUDIOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR PARA FUNCIONARIOS PUBLICOS.	30
Resolución Nº 113, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. MODIFICA DECRETO Nº 49/1999 QUE REGLAMENTA CURSO BASICO DE SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS.....	36
LEY Nº 19.296 (actualizada). ESTABLECE NORMAS SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	37
GUIA SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA LEY Nº 19.296.....	56
UNA POLITICA LABORAL SOLIDARIA Y JUSTA	78
La Integracion Social de los discapacitados y la eliminacion de las normas discriminatorias	83
DEL DIARIO OFICIAL	88
NOTICIAS	90
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.....	100
5.872/366, 1º.12.99. La Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social se encontraba obligada a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores de Educación de dicha Corporación el día 30.08.99 de suerte que al no haberlo hecho en su oportunidad, le resulta plenamente aplicable la norma contenida en el artículo 332 del Código del Trabajo.	100
5.882/367, 2.12.99. No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a un docente del sector particular subvencionado, mientras hace uso de licencia por enfermedad.....	103

5.883/368, 2.12.99.

El personal docente que labora para el Colegio Alemán de Villarrica, Establecimiento Particular pagado, se rige por las disposiciones del Título IV de la Ley N° 19.070, salvo en aquellas materias que esta misma ley señala, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código del Trabajo por expreso mandato del artículo 78 del Estatuto Docente. 105

5.884/369, 2.12.99.

Para los efectos del inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, constituye cláusula de reajustabilidad la estipulación sobre reajuste de remuneraciones y beneficios expresados en dinero contenida en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del referido texto legal. 107

5.885/370, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente fijar como número máximo de dirigentes de una federación o confederación uno mayor al resultante de la suma de los directores de cada una de las organizaciones afiliadas a aquéllas. 109

5.886/371, 2.12.99.

La Sociedad de Escuelas Católicas de Santo Tomás de Aquino no se encuentra obligada a pagar a su personal docente la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 112

5.887/372, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta además, la calidad de dirigente de la misma, sin que haya sido previamente censurado por la asamblea.
Reconsidera Dictamen N° 318/23, de 19.01.98, y toda otra doctrina que resulte contraria a lo dispuesto en el cuerpo del presente oficio. 113

5.937/373, 6.12.99.

... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24.04.98, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula. 116

5.952/374, 9.12.99.

Sociedad Inmobiliaria ... está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a la trabajadora señora 118

5.953/375, 9.12.99.

La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Chonchi, no está obligada a pagar el bono de colación por salidas médicas, por no estar contemplado dicho beneficio como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378.
Déjase sin efecto las Instrucciones N° 99-202, de 9.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé. 120

5.959/376, 10.12.99.

De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo, por el contrario, hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento. 122

5.960/377, 10.12.99.

La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la Ley N° 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo, y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a la que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquéllos. 125

6.000/378, 13.12.99.

- 1) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla por la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos y, en defecto de ello, por los tribunales de justicia.
- 2) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.
- 3) Igualmente no habría infracción legal para considerar, para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296. 128

6.001/379, 13.12.99.

No resulta jurídicamente procedente que Aguas ... modifique unilateralmente el otorgamiento de las becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes en la empresa, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos. 131

6.002/380, 13.12.99.

Resulta jurídicamente improcedente 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. ... 133

6.003/381, 13.12.99.

En el sistema de salud municipal, el excedente de puntaje por sobre el tope máximo anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente. 135

6.074/382, 16.12.99.

Los trabajadores que cumplen labores de vigilancia y cuidado de los cultivos marinos de la empresa Algas ... en las playas de Coquimbo, están afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas. 137

6.075/383, 16.12.99.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no se encontraría facultada para poner término al contrato de trabajo de un docente que habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, por la causal prevista en el artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070. 138

6.076/384, 16.12.99.

Las estipulaciones de un contrato colectivo que contiene beneficios pactados en dólares americanos, no constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos señalados en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo. 140

6.077/385, 16.12.99.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 4.547/221, de 21.07.95 y 2.531/91, de 5.05.92. 142

6.082/386, 16.12.99.

Si las partes en ejercicio de la libertad sindical y de su manifestación del derecho a negociar colectivamente, han acordado incluir en el contrato colectivo que los liga, el denominado Acuerdo Básico de Confianza, corresponde que las partes cumplan con las obligaciones convenidas en el citado acuerdo, de lo contrario, se configuraría la hipótesis de hecho a la que se refiere, precisamente, el artículo 349, del Código del Trabajo, debiendo este Servicio, sancionar administrativamente, en los casos que corresponda, los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos. 143

6.102/387, 20.12.99.

- 1) El sueldo base mensual de un dependiente puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones, la suma total al menos, alcance a éste, esto es, a la suma de \$90.500.
- 2) Forman parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias, todas aquellas remuneraciones que tengan el carácter específico de sueldo, cualquiera sea la forma en que éste se denomine en el contrato de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo o práctica de trabajo, y
- 3) Los descansos o esperas entre turnos de los choferes de vehículos de carga terrestre, legalmente no generan horas extraordinarias, a menos que así se convenga. 145

6.103/388, 20.12.99.

No se conformaría a derecho que por convenio colectivo suscrito entre la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de ... y el Sindicato Técnico Profesional y Ramos Similares constituido en ella, se haya reemplazado cláusula de contrato colectivo celebrado entre las mismas partes, por la cual, se sustituye un beneficio convencional como otorgar zapatillas al personal, por otro, que obedece a una obligación legal, como es el otorgamiento de zapatos de seguridad, sugeridos por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Corporación. 147

6.112/389, 20.12.99.

La empresa Muebles ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio en el ejercicio comercial 1998 por no haber obtenido en éste

utilidades líquidas, y, por ende, a reliquidar los anticipos otorgados por tal concepto en conformidad a la cláusula N° 13 del contrato colectivo vigente. Reconsidera las Instrucciones N° 10.02.99.311, de 8.10.99 cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. B. R.	150
31/1, 6.01.00. La facultad del empleador de convocar a los docentes hasta por tres semanas consecutivas a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, prevista en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, puede ser ejercida en cualquier momento dentro del período de interrupción de las actividades escolares.	153
32/2, 6.01.00. No existe obligación legal del empleador de indemnizar el fuero laboral salvo lo que disponga juez competente, todavía más, si no ha mediado despido sino muerte del dirigente sindical, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.	154
33/3, 6.01.00. En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones.	156
67/4, 7.01.00. Para los efectos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, se entiende por semana un período consecutivo de siete días conformado tanto, por días de trabajo, como por el o los correspondientes días de descanso.	157
96/05, 10.02.00. La Empresa Portuaria de Arica debió considerar para el cálculo de la indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria del Sr. ..., tanto los años servidos en la empresa Portuaria de Chile como en el Servicio de Explotación de Puertos.	159
97/6, 10.01.00. La empresa Sociedad Aerotrans Internacional Limitada, no pudo unilateralmente efectuar el cambio de camión y de ruta en que el trabajador don Alvaro Torres Díaz se desempeñaba hasta el mes de agosto de 1999.	161
110/7, 11.01.00. Se rectifican los fundamentos del Dictamen N° 6.102/387, de 20.12.99, en el sentido que para enterar el ingreso mínimo mensual, por regla general, debe prescindirse del sobresueldo, de la gratificación y de los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, a excepción de los contratos de trabajo de treinta días de duración o menos y de sus prórrogas que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días, casos en los cuales podrá imputarse al ingreso mínimo lo percibido por gratificación.	164
159/8, 12.01.00. Fija sentido y alcance del artículo único de la Ley N° 19.648, publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1999, en relación a materias que indica.	165

167/9, 12.01.00.	No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. Acoge reconsideración de las Instrucciones impartidas a la Empresa ... respecto del reclamo formulado por el Sr. A. A. J. C.	168
CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		172
1.- Circulares.		
187, 13.12.99. Depto. Fiscalización	Regula actuación funcionaria en la ratificación de finiquitos cuando medie descuento por crédito social otorgado al trabajador por una Caja de Compensación de Asignación Familiar.....	172
194, 24.12.99. Depto. Fiscalización	Informa sobre cambio de Sistema en el Traspaso a TGR y procesos a efectuar en el sistema actualmente vigente.	173
5, 5.01.00. Depto. Fiscalización	Aclara y complementa Circular N° 187, de 13 de diciembre de 1999, de Depto. de Fiscalización.	176
15, 19.01.00. Depto. Fiscalización	Informa sobre Traspaso de multas a la TGR.	176
16, 20.01.00. Depto. Fiscalización	Información estadísticas de turno.	177
17, 21.01.00. Depto. Fiscalización	Aclara y complementa Circular N° 187, de 13 de diciembre de 1999, de Depto. de Fiscalización.	178
2.- Ordenes de Servicio.		
12, 12.11.99. Depto. Fiscalización	Establece nuevos criterios e imparte instrucciones para fiscalizar la separación de funciones de trabajadores sujetos a fuero sindical.	178
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES		190
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION		191

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico..... 100

5.872/366, 1º.12.99.

La Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social se encontraba obligada a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores de Educación de dicha Corporación el día 30.08.99 de suerte que al no haberlo hecho en su oportunidad, le resulta plenamente aplicable la norma contenida en el artículo 332 del Código del Trabajo. 100

5.882/367, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a un docente del sector particular subvencionado, mientras hace uso de licencia por enfermedad..... 103

5.883/368, 2.12.99.

El personal docente que labora para el Colegio Alemán de Villarrica, Establecimiento Particular pagado, se rige por las disposiciones del Título IV de la Ley N° 19.070, salvo en aquellas materias que esta misma ley señala, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código del Trabajo por expreso mandato del artículo 78 del Estatuto Docente. 105

5.884/369, 2.12.99.

Para los efectos del inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo, constituye cláusula de reajustabilidad la estipulación sobre reajuste de remuneraciones y beneficios expresados en dinero contenida en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del referido texto legal. 107

5.885/370, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente fijar como número máximo de dirigentes de una federación o confederación uno mayor al resultante de la suma de los directores de cada una de las organizaciones afiliadas a aquéllas. 109

5.886/371, 2.12.99.

La Sociedad de Escuelas Católicas de Santo Tomás de Aquino no se encuentra obligada a pagar a su personal docente la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 112

5.887/372, 2.12.99.

No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta además, la calidad de dirigente de la misma, sin que haya sido previamente censurado por la asamblea.
Reconsidera Dictamen N° 318/23, de 19.01.98, y toda otra doctrina que resulte contraria a lo dispuesto en el cuerpo del presente oficio. 113

5.937/373, 6.12.99.	
... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24.04.98, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.	116
5.952/374, 9.12.99.	
Sociedad Inmobiliaria ... está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a la trabajadora señora	118
5.953/375, 9.12.99.	
La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Chonchi, no está obligada a pagar el bono de colación por salidas médicas, por no estar contemplado dicho beneficio como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378. Déjase sin efecto las Instrucciones N° 99-202, de 9.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.	120
5.959/376, 10.12.99.	
De acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, procede imputar a la remuneración adicional de los profesionales de la educación del sector municipal, el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento derivado del primer reconocimiento y su mayor gradualidad, no procediendo, por el contrario, hacerlo con los incrementos posteriores de esta asignación, por reconocimiento de nuevos cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de lo expresado en el presente documento.	122
5.960/377, 10.12.99.	
La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la Ley N° 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo, y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a la que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquéllos.	125
6.000/378, 13.12.99.	
1) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla por la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos y, en defecto de ello, por los tribunales de justicia.	
2) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.	
3) Igualmente no habría infracción legal para considerar, para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296.	128

<p>6.001/379, 13.12.99. No resulta jurídicamente procedente que Aguas ... modifique unilateralmente el otorgamiento de las becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes en la empresa, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos.</p>	131
<p>6.002/380, 13.12.99. Resulta jurídicamente improcedente 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. ...</p>	133
<p>6.003/381, 13.12.99. En el sistema de salud municipal, el excedente de puntaje por sobre el tope máximo anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.</p>	135
<p>6.074/382, 16.12.99. Los trabajadores que cumplen labores de vigilancia y cuidado de los cultivos marinos de la empresa Algas ... en las playas de Coquimbo, están afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.</p>	137
<p>6.075/383, 16.12.99. La Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no se encontraría facultada para poner término al contrato de trabajo de un docente que habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, por la causal prevista en el artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070.</p>	138
<p>6.076/384, 16.12.99. Las estipulaciones de un contrato colectivo que contiene beneficios pactados en dólares americanos, no constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos señalados en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo.</p>	140
<p>6.077/385, 16.12.99. Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 4.547/221, de 21.07.95 y 2.531/91, de 5.05.92.</p>	142
<p>6.082/386, 16.12.99. Si las partes en ejercicio de la libertad sindical y de su manifestación del derecho a negociar colectivamente, han acordado incluir en el contrato colectivo que los liga, el denominado Acuerdo Básico de Confianza, corresponde que las partes cumplan con las obligaciones convenidas en el citado acuerdo, de lo contrario, se configuraría la hipótesis de hecho a la que se refiere, precisamente, el artículo 349, del Código del Trabajo, debiendo este Servicio, sancionar administrativamente, en los casos que corresponda, los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos.</p>	143
<p>6.102/387, 20.12.99. 1) El sueldo base mensual de un dependiente puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo, con la condición que junto a las otras remuneraciones, la suma total al menos, alcance a éste, esto es, a la suma de \$90.500.</p>	

- 2) Forman parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias, todas aquellas remuneraciones que tengan el carácter específico de sueldo, cualquiera sea la forma en que éste se denomine en el contrato de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo o práctica de trabajo, y
- 3) Los descansos o esperas entre turnos de los choferes de vehículos de carga terrestre, legalmente no generan horas extraordinarias, a menos que así se convenga..... 145

6.103/388, 20.12.99.

No se conformaría a derecho que por convenio colectivo suscrito entre la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de ... y el Sindicato Técnico Profesional y Ramos Similares constituido en ella, se haya reemplazado cláusula de contrato colectivo celebrado entre las mismas partes, por la cual, se sustituye un beneficio convencional como otorgar zapatillas al personal, por otro, que obedece a una obligación legal, como es el otorgamiento de zapatos de seguridad, sugeridos por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Corporación. 147

6.112/389, 20.12.99.

La empresa Muebles ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio en el ejercicio comercial 1998 por no haber obtenido en éste utilidades líquidas, y, por ende, a reliquidar los anticipos otorgados por tal concepto en conformidad a la cláusula N° 13 del contrato colectivo vigente. Reconsidera las Instrucciones N° 10.02.99.311, de 8.10.99 cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. B. R. 150

31/1, 6.01.00.

La facultad del empleador de convocar a los docentes hasta por tres semanas consecutivas a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, prevista en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, puede ser ejercida en cualquier momento dentro del período de interrupción de las actividades escolares. 153

32/2, 6.01.00.

No existe obligación legal del empleador de indemnizar el fuero laboral salvo lo que disponga juez competente, todavía más, si no ha mediado despido sino muerte del dirigente sindical, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto. 154

33/3, 6.01.00.

En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones. 156

67/4, 7.01.00.

Para los efectos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, se entiende por semana un período consecutivo de siete días conformado tanto, por días de trabajo, como por el o los correspondientes días de descanso. 157

96/05, 10.02.00.	
La Empresa Portuaria de Arica debió considerar para el cálculo de la indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria del Sr. ..., tanto los años servidos en la empresa Portuaria de Chile como en el Servicio de Explotación de Puertos.	159
97/6, 10.01.00.	
La empresa Sociedad Aerotrans Internacional Limitada, no pudo unilateralmente efectuar el cambio de camión y de ruta en que el trabajador don Alvaro Torres Díaz se desempeñaba hasta el mes de agosto de 1999.	161
110/7, 11.01.00.	
Se rectifican los fundamentos del Dictamen Nº 6.102/387, de 20.12.99, en el sentido que para enterar el ingreso mínimo mensual, por regla general, debe prescindirse del sobresueldo, de la gratificación y de los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, a excepción de los contratos de trabajo de treinta días de duración o menos y de sus prórrogas que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días, casos en los cuales podrá imputarse al ingreso mínimo lo percibido por gratificación.	164
159/8, 12.01.00.	
Fija sentido y alcance del artículo único de la Ley Nº 19.648, publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1999, en relación a materias que indica.	165
167/9, 12.01.00.	
No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. Acoge reconsideración de las Instrucciones impartidas a la Empresa ... respecto del reclamo formulado por el Sr. A. A. J. C.	168

