



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Agosto 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



**PAULINA FERNANDEZ FAWAZ:
DIRECTORA DEL SENAME**

TENEMOS QUE ERRADICAR LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

El Gobierno de Chile se ha propuesto llegar al Bicentenario erradicando el trabajo infantil, especialmente aquellas conocidas como las peores formas de trabajo infantil, que están tipificadas como delito en nuestra legislación, y las formas inaceptables de trabajo de adolescentes. La encuesta sobre trabajo infantil muestra que 200 mil niños y niñas trabajan en Chile, 107.676 de ellos se encuentran en situaciones catalogadas como trabajo infantil inaceptable.

El Boletín Oficial conversó con la Directora del Servicio Nacional de Menores (SENAME) Paulina Fernández, quien antes había dirigido el Instituto Nacional de la Juventud. Esta socióloga de la Universidad de Brasilia y Magíster en Gestión y Políticas Públicas con mención en Planificación y Políticas Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, tiene una vasta experiencia en temas de infancia y adolescencia en Chile.

La Institución que dirige, el Sename, se aproxima a la definición de las peores formas de trabajo infantil, siempre en menores de 18 años, como una relación de abuso de poder y moralmente abominable, que conlleva la explotación física, sexual y/o emocional de niños, niñas y adolescentes que debe ser erradicada. Asimismo, existen otras formas de trabajo infantil inaceptables que son perjudiciales para la salud, para la formación o que les impiden a los menores continuar con sus estudios. Actualmente, en Chile hay un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el fin de garantizar que los menores que trabajen puedan cumplir con la



Paulina Fernández, directora del Servicio Nacional de Menores (SENAME).

educación media obligatoria que se ha establecido.

¿Cómo se dan las peores formas de trabajo infantil en Chile?

El SENAME tiene registrados mil novecientos trece casos de niños en las denominadas peores formas, a lo mejor hay más, porque en general están en un marco de ilegalidad y constituyen delitos como la ex-



Debemos erradicar las peores formas de trabajo infantil, porque son una ilegalidad y un abuso, una vulneración grave de derechos.

plotación sexual comercial infantil, la pornografía, los trabajos forzosos, los horarios extenuantes de trabajo. Estos solamente se detectan a través de las Inspecciones del Trabajo o a través de los cuerpos policiales, cuando hay denuncia, cuando hay un caso.

Este registro lo coordina el SENAME, pero ciertamente nuestra fuente de información son la Policía de Investigaciones, Carabineros y, en el ámbito laboral, las Inspecciones del Trabajo, que detectan trabajos extenuantes u horarios que no corresponden a un niño de determinada edad, entonces nosotros intervenimos.

¿Cuál es la realidad del trabajo infantil en nuestro país?

Es importante recalcar que el trabajo infantil está compuesto básicamente por adolescentes, cuando uno habla de trabajo infantil uno piensa en niños, y la legislación entiende por niños de 0 a 18 años, pero

claramente hay distinciones dentro de ese grupo etario.

Alrededor del 70% de los niños que trabajan (200 mil) son adolescentes, estamos hablando de personas entre los 14 y los 18 años o entre los 12 y los 18 años.

Legalmente los chicos mayores de 15 años con autorización de los padres pueden trabajar, entonces es bien complejo cómo uno aborda desde el Estado el tema de erradicación, de qué tipo de trabajo, en qué condiciones, bajo qué contexto, más que pensar a mi juicio en la meta de erradicar el trabajo infantil, hay que erradicar las peores formas de trabajo infantil.

¿Cree que se les debe prohibir trabajar a los mayores de 15 años?

Es bien complejo cómo uno se plantea una meta como país sin vulnerar una decisión de personas que, aunque sean menores de 18 años, pueden tomar una decisión respecto del tema. Porque si les digo que penalmente son responsables a partir de los 14 años, por qué no puedo decirles que también son responsables para tomar la decisión de anticipar su proceso de autonomía.

Hay necesidades concretas y en la medida en que como país no tengamos una respuesta o solución más integral a un tema de familia es complejo. Hay un trabajo que hay que hacer en cómo el Estado aborda el tema. Hay que erradicar las peores formas de trabajo infantil, porque efectivamente eso es una ilegalidad y un abuso, una vulneración grave de derechos.

Las otras formas de trabajo infantil y especialmente de adolescentes, debemos ver en qué marco se dan, en qué marco en conversación con las organizaciones que ellos ya tienen para validarse como trabajadores menores de 18 años. Ellos tienen un movimiento importante y, por lo tanto, ahí hay que ser bien cuidadoso de cómo uno, como Estado, como Gobierno, se pone una meta,

porque ahí hay decisiones también de personas. En la III Región los adolescentes nos planteaban que trabajaban en verano y dicen: a mí me gusta tener plata para mis gastos y puedo tener cosas que mis padres no me pueden dar y por tanto el que yo pueda trabajar en ciertas épocas del año sin descuidar mis estudios me parece bien.

¿Qué pasa con los menores de 14 años?

Bueno, ahí el tema es un poco distinto con menores de 14 años, insisto en que la ley de responsabilidad penal hoy nos pone un límite de responsabilidad distinta que son los 14 años.

Niños trabajadores de menor edad es un tema del que hay que preocuparse, pero yo creo que son sectores bien focalizados. Por ejemplo, en el medio rural hay que involucrarse específicamente. Uno sabe que en ese mundo hay niños que efectivamente pierden clases o que pierden años escolares, porque tienen que ayudar a sus padres. Ante esto tenemos dos posibilidades: o se subvenciona ese trabajo del niño que le colabora a la familia para que sea capaz de generar su sustento o se readecua el sistema educativo en función de los requerimientos de la familia.

¿Cómo cree usted que se debe abordar este tema desde el Gobierno?

Se debe abordar desde la perspectiva de la familia como el eje y eso te da posibilidades distintas, por ejemplo yo puedo adecuar-me a lo que una familia en determinado contexto en el caso rural necesita, o yo digo como Estado nos hemos propuesto 12 años de escolaridad obligatoria, por lo tanto yo asumo esa responsabilidad y entonces subvenciono las horas de trabajo de ese niño para que pueda seguir yendo a la escuela y que la familia no tenga que utilizar ese recurso para mantener su nivel de vida.

Cuando el eje es la familia y mi preocupación es cumplir las obligaciones que como

Estado establezco también puedo pensar respuestas distintas.

¿Son muchos los niños que trabajan en el medio rural?

Esta cifra suele ser bastante más numerosa de lo que uno cree, como en esa zona sólo vive el 14 por ciento de la población chilena, es un tema que yo siento que está bastante botado en términos de pensar políticas públicas en un marco propio de ese ámbito.

Uno ve el tema de la juventud rural, lo ve cuando mira los organismos de gobierno, como INDAP. Las políticas que surgen desde el Ministerio de Agricultura son más bien de fomento productivo, pero no de desarrollo social.

Aquí es donde se concentra el trabajo en los menores de peor situación y en los sectores de más extrema pobreza cuando los chicos desertan del sistema escolar, lo que obedece además a un conjunto de situaciones de maltrato o de abandono o de negligencia de los padres respecto de ese niño, hemos visto, por ejemplo, madres que salen a trabajar y dejan a los niños chicos en la casa en vez de mandarlos a la escuela.

Por eso el eje debe estar en la familia, cuando la Presidenta ha planteado proveer de salas cuna y jardines infantiles en función de los requerimientos del mercado laboral apunta a eso. Además, existe la posibilidad de implementar un sistema de mercado laboral que se adecue también a las necesidades de la familia y a lo que se puede establecer como país y cuál es el rol y las funciones que va a tener la familia.

¿Podría explicar cómo se puede definir el rol y las funciones de la familia desde el Estado?

Por ejemplo, algunos países europeos definen que los padres son proveedores siempre, independientemente de la existencia de hijos, por lo tanto el Estado establece y se

hace cargo de toda la responsabilidad, entonces tienes un sistema que funciona, en el que hombres y mujeres siempre pueden ir a trabajar tranquilos. Hay otros países que establecen que los hombres son siempre proveedores, al igual que las mujeres, hasta que tienen un hijo, la idea es que en ese caso sean proveedoras medio día y, para eso, tienen una legislación y una oferta laboral donde esa situación es posible y en la que se respetan sus horarios. En esa lógica puedo diseñar un conjunto de programas que son coherentes con las definiciones que establezco como país.

Por lo tanto, al constituir la familia tu eje de preocupación de las políticas públicas, uno empieza a mirar estas políticas y también las propuestas de la institucionalidad de manera distinta. Esa es una discusión que una echa de menos en el Consejo de la Infancia.

En este contexto ¿cuál es el rol del SENAME, es un ente coordinador o un organismo cuyos aportes se dan sólo en el contexto de infancia?

Creo que por ahora estamos en ambos roles, es una institución que tiene que ser considerada y que tiene que ser parte de las políticas públicas de infancia. Podemos aportar a esa reflexión, desde la especificidad que tenemos, es decir nosotros tenemos programas para niñas y niños y adolescentes que tienen graves vulneraciones, infractores de ley, etc., pero es necesario que estemos en este circuito pensante de las políticas públicas.

Podría pensar en un segundo momento, en la coordinación, en la medida en que me gustaría que el SENAME fuera cada vez más chico, me gustaría tener que pedir en tres o cuatro años más mucho menos presupuesto para programas de maltrato, de abuso, de explotación sexual o programas reparatorios. Esto implica que en las políticas públicas universales tienen que ser asumidos estos temas, abordar el ámbito preventivo para que las instituciones que hacen los programas reparatorios o que están vinculados con temáticas muy específicas como nosotros

con el tiempo cada vez sean más chicas. Mientras esto no ocurra el aporte que yo puedo hacer a las políticas globales es clave, porque en el fondo en el ámbito de la prevención puedo tener un sistema local de protección de los derechos de la infancia.

¿Por qué el SENAME abre las oficinas en las comunas?

Decidimos abrir las Oficinas de Protección a Derechos de la Infancia, hecho que igual ha generado debate si corresponde o no, pero mientras no tengamos una municipalidad fortalecida en su rol, con mayores facultades, con una política de descentralización, con mayores recursos y donde pueda tener, coordinar y abordar en el ámbito local esos temas, el SENAME tiene que estar metido ahí, porque finalmente a mí no me interesa estar sentada esperando que una situación o condición se transforme en un problema, tengo que resolverlo antes de que me llegue como un problema.

Tenemos que ser capaces de generar un sistema local de protección que sea eficiente y creo que ahí la escuela y los consultorios son una puerta de entrada clave, porque son donde están el 100 por ciento de los niños de Chile, tanto así que me imagino que aprietan un botón y uno activa el resto y dice mire aquí hay un problema de una persona y tú puedes intervenir cuando ves el síntoma a la semana y no cuando el adolescente o el niño ya se fue del colegio y, por tanto, creo que ahí el SENAME tendría una función importante de coordinación. Y tendría una función que hoy día no está, que es monitorear las políticas públicas de infancia, eso no lo hace nadie más.

Volviendo un poco al tema del trabajo infantil, ¿qué labores de prevención realiza el SENAME en esta materia?

Las Oficinas de Protección de Derechos implementan una línea más fuerte en la promoción y la sensibilización, trabajan directamente con los chicos en la escuela, van a los colegios, hacen charlas, les pasan material y

ahí hay un trabajo bien directo en las comunas donde estamos instalados.

En términos más globales hay un programa de reescolarización donde está el Ministerio, SENAME, CONACE y otros servicios públicos más, los esfuerzos que se hacen a nivel local son los de implementar programas para nivelar a los chicos a fin de que vuelvan a un sistema regular de educación, estos son los pre-desertores o los que están recién desertando del sistema escolar o los que llevan un año o un año y medio, y por lo tanto ahí hay un trabajo que hacer.

En el ámbito más formal de la educación en las escuelas ¿se aborda el tema de trabajo infantil o de educación para el trabajo?

Me da la impresión de que aquí son cosas que están recién empezando, en algún minuto en el Instituto Nacional de la Juventud uno podía discutir con el Ministerio de Educación, todas las áreas vinculadas con el desarrollo propio de habilidades y competencias para la empleabilidad, aquí no hablamos de tener un empleo dependiente, sino de ser capaz de generar ingresos.

El concepto de trabajo ha cambiado en el tiempo y la escuela también tiene que preparar para condiciones de empleabilidad, de emprendimiento, hay competencias y habilidades que les permitirán a los chicos poder salir, poder moverse en este mundo que es mucho más incierto, que es mucho más complejo.

La gran crítica que hay al sistema educativo tanto secundario, educación media o universitario es que la gente no sale con habilidades y competencias para la empleabilidad y, por tanto, más que la habilidad tan específica, importa más tener ciertas condiciones para poder participar en el mundo laboral con las características que hay hoy en día. Me da la impresión que en el Ministerio de Educación este es un tema que recién se está abordando, no creo que tengan programas específicos en esta línea todavía, el programa Chilecalifica tal vez pudiera abor-

darlo en cierta forma, pero es una línea muy pertinente. Hay que pensar en metodologías distintas que permitan desarrollarlo, pero creo que es clave.

¿No cree usted que el trabajo es parte de la formación de los adolescentes por lo menos el trabajo doméstico?

Primero, hay que precisar que otra de las formas que se entiende de trabajo infantil o de abuso es el trabajo doméstico, cuando efectivamente hay niños que se hacen cargo de la casa.

Ahora también hay una forma de trabajo doméstico que está vinculado a un proceso de cómo me relaciono al interior del hogar, de cómo me hago responsable de que esa estructura funcione. Así como cuando grande trabajo en una empresa y también asumo responsabilidades para que esa empresa camine, la casa la dirigirá mi papá y/o mi mamá, pero nosotros cumplimos un rol para que esa organización pueda funcionar lo mejor posible, creo que además esto es también parte del proceso educativo, de las negociaciones, parte de la construcción de las relaciones sanas al interior de la familia.

Hay límites que tienen que ver con el respeto por el otro, o sea hay un tema en todas las relaciones humanas, a mi juicio y más allá del amor incondicional entre los padres con los hijos, esas cosas que creo siempre funcionan a medias, porque finalmente en las relaciones uno siempre espera dar, pero finalmente espera recibir, creo que siempre las relaciones son de reciprocidad donde hay un marco de respeto y, particularmente, cualquier otra organización como la familia tiene que funcionar en ese contexto.

En el marco de las peores formas de trabajo infantil, tal vez la más terrible es la explotación sexual comercial infantil, ¿cómo cree usted que se puede solucionar esta situación?

Bueno, el tema de la oferta y la demanda uno puede pensar que en el mundo siem-

pre hubo, insisto que el gran refuerzo en términos de trabajo con esos niños es en el ámbito familiar. En la medida en que yo pueda ir abordando competencias y habilidades en las madres para que asuman de verdad el rol que les corresponde. Si uno pudiera trabajar hoy en día con las madres adolescentes y ver que si asumes la decisión de quedarte con tu hijo, tienes que asumirla con toda la complejidad que eso implica, como una oportunidad y puedes romper ciertas pautas de crianza anterior, puedes ir disminuyendo los riesgos de que estos chicos por situaciones de abandono, de negligencias, o de necesidades económicas se vean expuestos a esta situación y consideren que ese "trabajo" es como cualquier otro, que está bien que se haga, que es como ser panadero y finalmente no es así.

El foco es la familia y uno puede pensar qué es lo que estamos haciendo como país, el último censo demuestra que en el único grupo en que hay un aumento en la cantidad de nacidos vivos es en las adolescentes de entre 15 y 19 años, y por lo tanto ahí estamos teniendo un grupo que puede tener situaciones de vulnerabilidad importante. Muchas son chicas en situaciones de pobreza, muchas de ellas abandonan el sistema escolar no sólo porque no tengan con quién dejar a sus hijos, sino que además lo toman como una opción de vida porque tienen un circuito muy restringido de oportunidades.

Creo que en Chile se ha hecho poco, los programas de sexualidad, de autocuidado están truncados. Se puede pensar en políti-

cas de prevención hasta la cosa más dura, que muchas veces es sacar a los niños, a estas chicas de su ámbito familiar y si uno ve que las familias no tienen vuelta hay que hacer un trabajo mucho más terapéutico y fuerte con la niña, con la adolescente, hacerle un quiebre con su vida anterior y que ella comience otro proceso de vida.

Son cosas que se tienen que ir haciendo de forma paralela y establecer una agenda de trabajo que permita ir abordando el tema en la complejidad que tiene.

La legislación actual en materia de explotación sexual infantil nos permite hoy en día tipificar estas situaciones como delitos, responsabilizar a los culpables y poder establecer un sistema penal donde efectivamente le muestre a la ciudadanía que no es una conducta normal utilizar niños y adolescentes para tu satisfacción sexual, sino que es un delito y es un daño que le estás haciendo a otro.

Cuando usted habla de poner como eje central de las políticas públicas a la familia, ¿qué propone?

Creo que debiera pensarse en un Servicio o en un Ministerio de la Familia, Infancia y Adolescencia, que haga circuito de la vida, que mire desde el día en que nazcas hasta que eres adulto, envejeces y recibes tu pensión. Entonces podremos saber qué cosas se necesitan para cada etapa, en función del nivel de desarrollo del país, de productividad, de la calidad de vida, sobre eso tiene sentido.

CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA PREVISIONAL

DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE REFORMA RESUMEN EJECUTIVO

PRESENTACION Y AGRADECIMIENTOS

Cuando el 17 de marzo la Presidenta Michelle Bachelet anunció la constitución del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional y le dio poco más de tres meses para desarrollar su trabajo, muchos pensaron que se trataba de una misión imposible. ¿Cómo en un plazo tan breve podría prepararse un diagnóstico y propuestas de reforma de un sistema complejo con 25 años de desarrollo? Comisiones formadas con similar propósito en Estados Unidos y el Reino Unido tomaron uno y tres años respectivamente para realizar este mismo trabajo.

No sé hasta que punto los Consejeros tomaron en cuenta la magnitud de la tarea, pues todos aceptaron con entusiasmo la invitación, incluso sabiendo que se trataba de un encargo ad honorem. Ese entusiasmo se mantuvo a lo largo de los meses siguientes, revitalizándose cada vez que la responsabilidad de trabajo parecía volverse abrumadora.

Al haberse cumplido el plazo, después de 110 días de trabajo, el Consejo ha realizado la utopía. El Gobierno, los actores políticos, económicos y sociales y la ciudadanía en general pueden contar ahora con un Informe en base al cual puede discutirse sobre el futuro del sistema previsional.

La manera en que el Consejo ha agradecido la confianza depositada por la Presidenta es volcando sus energías, sensibilidades e ideas a tratar de hacer el mejor trabajo posible. La Presidenta, los integrantes del Comité de ministros y todos quienes lean este Infor-

me podrán formarse su propia opinión sobre la calidad del resultado.

Elaborar este Informe no sólo fue posible por el compromiso y la entrega de los integrantes del Consejo, sino que contó con el aporte de muchas personas que colaboraron con entusiasmo a la tarea.

Las sesiones del Consejo consumieron días completos de trabajo en las oficinas que nos facilitó la Presidencia de la República. La primera etapa, de audiencias, se extendió por un mes completo, en que el Consejo se dividió en dos grupos para poder escuchar a todas las personas y organizaciones que quisieron llevar sus testimonios, sus opiniones y sus propuestas para mejorar el sistema previsional.

Muchas de las organizaciones que participaron hicieron grandes esfuerzos para presentar de la mejor manera sus ideas, respondiendo con generosidad a las reglas del juego y las peticiones que les hizo en Consejo. Los expertos pusieron también su cuota de comprensión, presentando en un tiempo limitado análisis y propuestas de gran complejidad. Centenares de chilenos hicieron llegar sus opiniones y contaron casos personales a veces dramáticos a través de la página web o de la correspondencia.

A nombre del Consejo quisiera agradecer a todas las personas y organizaciones, chilenos y extranjeros que participaron en esta experiencia única de consulta en el estudio de una reforma tan importante para el país.

Quisiera también transmitir el agradecimiento del Consejo a las autoridades y técnicos de los servicios públicos que colaboraron con su trabajo, elaborando diagnósticos, informes y proyecciones que resultaron claves para poder desarrollar una evaluación completa del funcionamiento del sistema previsional y elaborar propuestas concretas de reforma. En particular quisiera agradecer las contribuciones de los profesionales de la Superintendencia de AFP Eduardo Fajnzylber, Pamela Gana Francisco Pino, Matilde Oliva, Gonzalo Reyes y Robert Rivas; a los profesionales de la Dirección de Presupuestos, Jacqueline Canales, Leonardo González, Jorge Mastrangelo y Mario Velásquez; a Gladys González y Rolando Zapata, del Servicio Nacional del Adulto Mayor; a Claudia Iriarte, del SERNAM; a Alvaro Elizalde, Gabriel Ortiz, Marcos Larenas y Eliana Quiroga, de la Superintendencia de Seguridad Social, y a la abogada Mónica Segura, de la Subsecretaría de Previsión Social.

Muy en especial quisiera reconocer el apoyo prestado por Solange Berstein, Superintendente de AFP, quien acompañó sistemáticamente el trabajo del Consejo, aportando su profundo conocimiento, capacidad analítica y experiencia en extensas sesiones de trabajo del Consejo. Alberto Arenas, Director de Presupuestos también realizó un aporte de gran valor, poniendo a disposición del Consejo el modelo actuarial desarrollado por la DIPRES y la OIT.

Como parte del proceso de consultas, el Consejo encargó estudios especiales de opinión, realizados por las empresas Feedback y MORI Chile, así como por el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA). De los profesionales que participaron en estos estudios se debe reconocer especialmente a Gaspar Hubner, Daniel Jofré, Martín Rodríguez y Juan Pardo, de Feedback; Cristóbal Hunneus y Marta Lagos, de MORI, y Andrea Fernández, de SENAMA.

Como ya se ha dicho, la mayor parte del trabajo del Consejo se realizó en dependencias de la Presidencia de la República, para lo

cual contamos con la excelente disposición de Rodrigo Peñailillo, Jefe de Gabinete de la Presidenta y de Cristián Riquelme, Director de Administración y Finanzas de la Presidencia. Trabajando en el Palacio de La Moneda contamos con el apoyo generoso y eficiente de las secretarías Cynthia Maira y Carmen Alvarez. Manuel Campos, Pablo Mencía, Rafael Salas, Elisa Vásquez, Patricia Barrón y Patricia Zapata atendieron con diligencia las necesidades de largas horas de reuniones. El Consejo también recibió el apoyo de los técnicos del Departamento de Informática de la Presidencia Sergio Sepúlveda, Hernán Sereño, Víctor Palma, Vozco Ariza, Claudio Olivares y Gustavo Hansen; de Luis Campos, Alejandro Molina y Juan Carlos Estay, del Departamento de Producción, y Andrea Llana y Giovanna Peime de los Servicios de Diagramación.

El Consejo contó también con el apoyo de un equipo profesional dedicado y competente. Fidel Miranda y Labibe Yumha asumieron la Secretaría Técnica, desarrollando innumerables funciones de apoyo técnico y logística sin las cuales el trabajo del Consejo habría resultado inabordable. Labibe y Fidel fueron mis compañeros en los agotadores fines de semana que debí pasar en La Moneda en la fase final del trabajo, lo cual les quisiera agradecer muy personalmente.

Desde la Secretaría Técnica Catalina Serrano asumió la responsabilidad de coordinar las complejas relaciones del Consejo con la prensa. Pamela Albornoz, por su parte asumió la monumental tarea de editar las presentaciones y discusiones de las audiencias para que pudieran ser incluidos en este volumen.

En nombre de los integrantes del Consejo y en el mío propio quisiera también agradecer especialmente a nuestros familiares, jefes, compañeros de trabajo y alumnos por su comprensión, dada la gran proporción de nuestro tiempo que debimos dedicar a la elaboración de este Informe, sacrificando fines de semana y días feriados, subordinando proyectos personales e institucionales para cumplir con la misión que se nos encomendara.

Finalmente, quisiera expresar mi reconocimiento personal a los demás integrantes del Consejo, Harald Beyer, David Bravo, Axel Christensen, Regina Clark, Alvaro Clorke, Rossana Costa, Martín Costabal, Margarita María Errázuriz, Alejandro Ferreiro, Augusto Iglesias, Alejandra Mizala, Andrea Repetto, Jaime Ruiz-Tagle y Andros Uthoff. Durante los últimos tres meses he aprendido muchas cosas de ellos; he aprendido sobre compromiso y sentido de misión, sobre tolerancia y diálogo; sobre convicciones y capacidad de escuchar, y, por cierto, también sobre pensiones. En definitiva, aprendí de mis compañeros del Consejo que conocimientos, ideas, humanidad y sentido del humor forman una combinación insuperable cuando se trata de cumplir una misión imposible.

Mario Marcel Cullell

Presidente

*Consejo Asesor Presidencial
para la Reforma Previsional*

**PALABRAS DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA
REPUBLICA, MICHELLE BACHELET,
EN CEREMONIA DE CONSTITUCION DEL
CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA
LA REFORMA PREVISIONAL (*)**

Estimadas amigas y amigos:

Yo quisiera saludar a todos los presentes hoy día, representantes del gobierno, parlamentarios, naturalmente, de los partidos políticos, de las empresas, de las organizaciones sindicales, ciudadanos, adultos mayores, a todos los que hoy día nos acompañan. Y agradecer muy sinceramente su presencia aquí en el Palacio de La Moneda.

Ustedes representan distintos sectores sociales y políticos de nuestro país, sindicales, ciudadanos, y tiene que ver cómo queremos enfrentar uno de los temas de mayor importancia, cual es, la reforma al sistema previsional.

(*) Santiago, 17 de marzo de 2006

Esta reforma, por su trascendencia histórica, requiere de un compromiso de todos. Esta reforma yo creo que, como pocas, nos interpela en nuestra capacidad de lograr grandes acuerdos como país, que vayan en beneficio de todas y todos los chilenos.

Y lo dije en mi campaña: si hay algo que va a distinguir a mi gobierno, será la creación y consolidación de un gran sistema de protección social, que ampare a chilenas y chilenos desde la más tierna infancia hasta la vejez.

Este sistema lo que busca es otorgar mayor seguridad respecto a sus hijos, de sus familias, pero también respecto de sí mismos.

Queremos que los ciudadanos puedan trabajar y desarrollar sus vidas con un mínimo de tranquilidad.

Porque tenemos que entender que ser ciudadano de un país no significa sólo ser titular de una serie de derechos políticos y civiles. Es, sin duda, una parte muy importante y una gran conquista de la humanidad, pero también ser ciudadano de un país significa ser titular de una serie de derechos sociales.

Ese es el país que queremos continuar construyendo y consolidando. Es el sistema de protección social del cual queremos sentar las bases de aquí al 2010.

Los ciudadanos hoy tienen una serie de temores, lo conocemos, lo viví yo como candidata a lo largo de ese año y tanto, temen que la enfermedad, la cesantía o la vejez echen por la borda sus sueños y sus anhelos, o muchos años de esfuerzo. Los ciudadanos temen que un imprevisto arruine la educación de sus hijos y la posibilidad de ellos de desarrollarse.

Queremos proteger a todos, y especialmente a las familias, y queremos, entonces, consolidar lo que hemos avanzado y dejar sentadas las bases de un sistema mucho más efectivo.

Sin duda que la tarea se puede hacer, porque hemos avanzado mucho en los últimos años. Se hizo la reforma educacional, y mi gobierno la va a profundizar. Se está implementando la reforma de la salud, y mi gobierno se preocupará de consolidarla y ampliarla. Y corresponde a la reforma de la previsión. Y es nuestro deber ético hacernos cargo de eso ahora.

Los informes de los expertos son claros: tenemos que asumir que si bien el actual sistema de pensiones ha tenido una serie de éxitos y beneficios, también tiene un conjunto importante de deficiencias que debemos superar. Se implementó hace 25 años y es momento de, efectivamente, hacer una evaluación y hacer las reformas y las correcciones necesarias.

Hay supuestos sobre lo que se construyó, que no se cumplieron. El sistema tiene baja cobertura, baja densidad de cotizaciones, deja fuera a una enorme cantidad de trabajadores independientes, prácticamente el 95%, muestra poca competencia y altas comisiones, no da cuenta de las complejidades del trabajo moderno, alta rotación, alta informalidad ¿no es verdad?, y discrimina a la mujer, entre otras de las falencias conocidas.

Por eso fui categórica durante la campaña y por eso estamos hoy todos aquí reunidos.

Pero además, este proceso de reforma será importante por la forma en que queremos llevarlo adelante, porque quiero que nos acostumbremos a trabajar también de esa manera, como país nos propongamos trabajar siempre en conjunto para enfrentar los grandes desafíos, y que la voz de la ciudadanía organizada, sea escuchada siempre al momento de diseñar las políticas públicas que nos afectan a todos.

Y yo quiero, sin duda, que esta reforma en particular, que es tan trascendente, sea también una reforma de alto contenido ciudadano.

Yo he firmado el decreto supremo de conformación de un Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, que voy a nombrar y explicar la forma de funcionamiento.

Acá, por orden alfabético, va a ser un Consejo conformado por 15 miembros, voy a nombrarlos en orden alfabético, está: Harald Beyer; David Bravo; Axel Christensen; Regina Clark; Alvaro Clarke; Rossana Costa; Martín Costabal; Margarita María Errázuriz; Alejandro Ferreiro –que está fuera de Chile, por eso no nos puede acompañar hoy día–; Augusto Iglesias; Mario Marcel –que va a presidir este Consejo–; Alejandra Mizala; Andrea Repetto; Jaime Ruiz-Tagle; y Andras Uthoff.

El objetivo de ellos va a ser elaborar propuestas para la reforma del sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500.

Estas propuestas van a estar orientadas a resolver los problemas principales del sistema vigente, a la luz del mandato constitucional sobre la materia, las necesidades de las personas y los desafíos que enfrenta el sistema.

Las propuestas del Consejo deberán apoyarse en un sólido diagnóstico sobre los méritos, limitaciones y desafíos del sistema previsional en Chile.

Yo creo que ésta es una tarea muy compleja y requiere de gente con experiencia y conocimiento en materias de regulación, de trabajo y de previsión social. Y hemos convocado a 14 de sus miembros, más el presidente, Mario Marcel, y están hoy acompañándonos la mayoría de ellos.

Quiero agradecerles a todos ellos que hayan aceptado esta invitación y este desafío. Además que va a ser un trabajo bastante arduo, además por los plazos que tenemos.

Yo diría que me siento muy orgullosa de contar con mucha gente muy comprometida con los destinos de su país y que están dispuestos a colaborar con un Gobierno que es

de todos los chilenos. Pese, a muchos de ellos, no sé, probablemente no haber votado por la que habla. Quiero felicitar esta vocación de servicio.

Este va a ser un Consejo asesor. Su misión va a ser elaborar un informe, propuestas que van a ser sometidas a la consideración de las autoridades políticas, las que, en definitiva, van a ser las responsables de articular iniciativas de reforma, fijar prioridades, conducir las reformas administrativas y legales para materializarlas.

Y, por cierto, corresponderá al Congreso Nacional analizar las propuestas que le presente el Ejecutivo en el curso del proceso legislativo, así como, por cierto, van a ser invitados también aquellos que consideren necesario, desde el inicio, poder entregar las propuestas y los planteamientos que quieran entregarse a este Consejo.

Este Consejo va a tener mandato expreso, expreso, de conducir un amplio proceso de consulta política y ciudadana sobre los asuntos sometidos a su consideración.

Y esto, en concreto, se va a traducir en una serie de audiencias a las que se invitará a participar, para entregar sus puntos de vista, su diagnóstico, sus propuestas, su planteamiento, a los partidos políticos, a parlamentarios, a expertos nacionales e internacionales en la materia, a organizaciones sociales y de ciudadanos –que además he visto en la prensa, se están ya organizando para poder dar respuesta, entrega, a varios de ellos los vemos sentados acá–, institutos de estudio, representantes del mundo laboral, empresarial, de las industrias de las AFP, financieras y de seguros, entre otros.

Además, se van a abrir, qué sé yo, páginas... La idea es que esto sea un amplio acto de participación, porque éste es un tema que nos involucra y nos afecta a todos.

Los testimonios, los planteamientos, las propuestas, no son testimonios, los plantea-

mientos y las propuestas van a quedar apropiadamente registrados en las actas del Consejo, y van a ser considerados, naturalmente, a la hora de elaborar las propuestas, pero también van a llegar al Consejo de ministros y a la Presidenta.

Para asegurar, además, la mayor transparencia posible, los informes que le sean presentados van a ser puestos en la página Web de este Consejo, para que además estén a la mano de todas las personas.

El Consejo va a tener, bueno, obviamente, una Secretaría Técnica que va a actuar como vínculo con los organismos públicos relacionados con el tema y va a ser responsable del cumplimiento de la agenda de trabajo, y un Secretario Ejecutivo, que va a ser responsable del registro y sistematización de las audiencias y deliberaciones de la misma.

Pondremos también a disposición del Consejo a la mejor gente del Estado que pueda apoyar esta labor.

La Superintendencia de AFP proporcionará el apoyo administrativo necesario para su funcionamiento.

Colaborarán con información y estudios la propia Superintendencia de AFP, la Dirección de Presupuestos y naturalmente el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

El Consejo resumirá su trabajo en un informe cuyo borrador será presentado al Comité de ministros de la reforma, integrado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien presidirá este Consejo, el Ministro de Hacienda, la Ministra Secretaria General de la Presidencia, la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer y el Director de Presupuestos.

Este borrador será entregado a los ministros, a más tardar, el 15 de junio de 2006.

Decían los miembros del Consejo, que primero se les invitó a participar y después se le dijeron los plazos. Pero, afortunadamente,

no cambiaron su voluntad y decisión de participar, porque los plazos son breves y va a requerir un tiempo de trabajo muy, muy bastante intenso.

Una vez recibidas las observaciones de los ministros, se va a elaborar un informe definitivo, que va a ser presentado a la Presidenta de la República el 30 de junio.

Queremos que éste sea un proceso extraordinariamente amplio, tal vez el más amplio y sistemático de consulta ciudadana sobre políticas públicas que se haya desarrollado en Chile.

Y sobre la base de esta propuesta es que el gobierno va a elaborar el proyecto de ley que, de acuerdo al compromiso que yo adoptara durante mi campaña, voy a enviar al Congreso durante el segundo semestre. Porque queremos dar cumplimiento al compromiso que establecimos en nuestro programa de gobierno.

Amigas y amigos:

La próxima semana yo voy a enviar al Parlamento otra de las medidas que señalé que iba a hacer a la brevedad llegando a La Moneda, cual es el reajuste de pensiones más bajas de nuestro país, el acceso automáticos a las pensiones asistenciales, y algunas otras cositas que son sorpresa, que se las comunicaremos la próxima semana. Todas buenas sí, todas buenas.

Y tenemos claro que la situación de los pensionados vamos a seguir trabajando fuertemente, y el Consejo de ministros tiene una serie de tareas a ese respecto.

Pero la reforma previsional también es un acto de responsabilidad con la actual generación de trabajadores chilenos. Es también un acto de responsabilidad con las generaciones futuras. Queremos combatir la inseguridad en la tercera edad, modernizar nuestras políticas e introducir más competencia en los mercados.

Los chilenos podrán estar más tranquilos, porque su sistema previsional sabrá responder de mejor manera sus necesidades.

Y esa es la manera como progresan los países, haciéndose cargo de los problemas y buscando las reformas, las correcciones, las mejoras indispensables para que resuelvan de adecuada manera y contribuyamos a un país donde le demos cada día más dignidad y más humanidad a todas y a todos.

Y sin duda que convocando a un grupo de hombres y mujeres dispuestos a entregar su tiempo, su experiencia, su capacidad de escuchar y de considerar los planteamientos de las organizaciones de ciudadanos, de partidos políticos, de parlamentarios, etc., que esperamos entusiasta y masivamente concurren a entrega a este Consejo sus planteamientos, porque estamos seguros que la seguridad de la vejez es un tema indispensable en término de derechos sociales, pero porque también estoy convencida que en un país que le ha ido bien, y que haremos todo el trabajo para que le siga yendo bien, es indispensable que este ir bien se traduzca en logros para cada uno de sus ciudadanos, cada uno de sus habitantes. Y sin duda, para aquellos que han entregado a nuestro país mucho y que son nuestras personas, nuestros adultos mayores, nuestras personas de más edad.

Y es por eso que para nosotros, la reforma a la previsión constituye una obligación ineludible, moral, ética, social, para un país más justo, más humano y más equitativo.

Y yo estoy extremadamente contenta, porque sé que vamos a contar no sólo con un Consejo de expertos que van a entregar propuestas y planteamientos, sino, además, de muchos dirigentes de organizaciones sociales, sindicales, políticas, de ciudadanos, que tienen propuestas, que tienen planteamientos, que tienen mucho que entregar, yo lo pude vivir durante el período de campaña, y que van a ser de extraordinaria importancia para el trabajo que un grupo de personas va a consolidar, sistematizar, de manera de poder

tener ese proyecto de ley que busque la mejor solución a un problema urgente de resolver.

Luego el Parlamento dirá y será materia de trabajar con nuestros parlamentarios, también, el mejor proyecto posible. Pero queremos que llegue un proyecto de ley que resuelva los problemas, pero que también exprese, yo diría, un amplio respaldo, de manera que este proyecto de ley pueda salir también a la brevedad, para que nuestros adultos mayores, nuestros pensionados de hoy día y los del futuro, tengan una vida más digna.

Así que, muchas gracias, muchas gracias a todos ustedes y vamos a seguir trabajando con mucha fuerza. Gracias.

RESUMEN EJECUTIVO

El mandato del Consejo

Chile está envejeciendo. Gradual pero inexorablemente, los adultos mayores están representando una fracción creciente de la población. Este proceso es el resultado del progreso en las condiciones de vida y los estándares de salud, producido a lo largo de varias décadas, así como del descenso de la natalidad desde la década del 60.

Como producto de estos cambios, se estima que en el lapso de 70 años que media entre 1950 y 2020 la esperanza de vida al nacer de los chilenos se habrá incrementado en 25 años, para llegar a alrededor de 80 años.

Este espectacular aumento en las expectativas de vida debería ser una buena noticia, pues significa que, por el hecho de llevar una vida más saludable y contar con mejores medios para enfrentar la enfermedad, los chilenos pueden vivir bastante más.

Sin embargo, ante la posibilidad de vivir más años, lo natural es preguntarse *cómo* se vivirá esos años adicionales. Seguir el camino

de una vejez autónoma o una ancianidad desvalida depende de los recursos personales, institucionales y patrimoniales que las personas son capaces de acumular a lo largo de su vida para enfrentar ese período. Las pensiones están entre esos recursos.

Este Informe, encargado por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, a un Consejo Asesor de 15 expertos, busca responder a las preocupaciones e interrogantes de los chilenos respecto de sus condiciones de vida en la vejez. Con este propósito, el Informe revisa la situación del sistema previsional chileno, identifica sus fortalezas, debilidades y desafíos, y propone un conjunto integrado de reformas destinadas a mejorar su capacidad para cumplir de manera eficaz, oportuna y eficiente a sus objetivos.

El Consejo inició su trabajo con un intenso proceso de consulta y estudio, que consideró principalmente un ciclo de audiencias con organizaciones sociales, organismos empresariales, actores de la industria financiera, institutos de estudio, organismos internacionales y expertos. El carácter de las audiencias, junto con el número significativo de organizaciones y personas que participaron directa e indirectamente en ellas, constituye una de las experiencias más completas de participación ciudadana conocidas en Chile en torno a la formulación de políticas públicas.

El Informe del Consejo responde a la solicitud de contar con las opiniones y propuestas sobre reforma previsional de un conjunto de expertos y, por tanto, no compromete las decisiones que pueda tomar el Ejecutivo sobre la materia, ni los pronunciamientos que al respecto pueda adoptar el Congreso Nacional.

Asimismo, el Consejo indicó a las personas y organizaciones que concurren a las audiencias que su participación en ellas no las inhibía de participar de la discusión de los proyectos de reforma previsional que elabore el gobierno.

¿Porqué preocupa la previsión?

El régimen de pensiones de capitalización individual creado en 1981 no ha alcanzado aún plena maduración. La mayor parte de los actuales jubilados corresponde a trabajadores pensionados de las antiguas cajas de previsión y beneficiarios de pensiones asistenciales. De los pensionados del nuevo sistema, una gran mayoría son trabajadores que se trasladaron desde el antiguo sistema a comienzos de la década del 80 y, por tanto, sus pensiones están determinadas en parte importante por el Bono de Reconocimiento. Sólo dentro de unos 20 años, el nuevo sistema habrá madurado lo suficiente como para reflejarse en una mayoría de los pensionados del país.

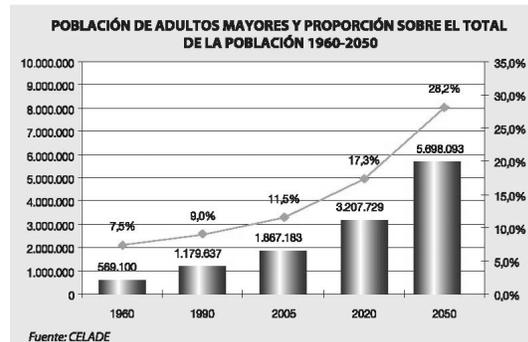
¿Por qué sería entonces necesario preocuparse ahora por el sistema previsional en lugar de esperar a constatar en plenitud sus beneficios? El Consejo sostiene que en seguridad social siempre es conveniente anticipar los problemas antes que esperar a que éstos se produzcan, en particular para ir adaptando el diseño y la operación del sistema al entorno económico, social, cultural y político dentro de los cuales éste debe operar.

En los 25 años transcurridos desde la reforma de 1981, se han producido suficientes cambios en el mercado del trabajo, la demografía y la estructura social de Chile como para alterar el funcionamiento del sistema previsional respecto de lo previsto. Muchos cambios más se pueden esperar para los 20 años que restan para su plena maduración. Este es, por tanto, un momento oportuno para evaluar el funcionamiento del sistema, identificar y comenzar a implementar las reformas necesarias para mejorar su desempeño.

Cambia la población chilena

En la actualidad la población mayor de 60 años alcanza a casi dos millones de personas. Esto representa menos de un 12% de la población total. Como producto de la mejora en las

condiciones de vida del país y de los avances de la salud, en 2020, los mayores de 60 años superarán los tres millones de personas, un 17% de la población total, mientras que en 2050 llegarán a casi 5,7 millones de personas, equivalentes a un 28% de la población.



Esto se traduce en un gradual aumento en las expectativas de sobrevivencia en las edades cercanas a la jubilación. Así, se estima que en el quinquenio 2020-2025, los hombres que lleguen a los 65 años en promedio vivirán hasta los 83 años; mientras que las mujeres que alcancen los 60 años, lo harán hasta los 86 años.

En el futuro habrá proporcionalmente más abuelos y bisabuelos, con una expectativa de vida más larga y con familias más pequeñas, muchas de ellas de estructura monoparental o encabezadas por una mujer. Esta situación hará que el cuidado de los adultos mayores se transforme en una carga más difícil de sobrellevar para las familias a través de la convivencia o de las transferencias intrafamiliares, especialmente en los hogares de menores ingresos. Por esta razón es indispensable que el sistema previsional ayude a hacer de la mayor autonomía de los adultos mayores una oportunidad y no un drama social.

No obstante estas realidades, muchas trabajadoras y trabajadores no ven actualmente en la previsión social una fuente de seguridad futura. Ya sea por desconocimiento, imprevisión o por la urgencia de resolver necesidades más inmediatas, muchos trabajadores han ahorrado poco o nada a través del sistema de

pensiones. Otros tienen dudas sobre la magnitud real de los fondos de que podrán disponer para su jubilación o sobre el apoyo que les podría dar el estado para complementarlos. Para estas personas, la previsión no está asegurando que al llegar la vejez se podrán mantener los niveles de vida o evitar la pobreza. En estas circunstancias, algunos piensan que podrían contar con otros recursos personales, familiares o patrimoniales para enfrentar la vejez, o que aún podrían hacer un buen negocio que les genere ahorros suficientes, pero muchos optan también por no pensar en el futuro.

Contrariamente de lo que se espera de la previsión, para muchos chilenos ésta no está ayudando a reducir la inseguridad respecto del futuro.

¿Crisis en el sistema previsional?

El régimen de capitalización individual creado por la reforma de 1981 no está en crisis. Este funciona de acuerdo a lo previsible: las cotizaciones de los trabajadores dependientes se efectúan con regularidad; las AFP cumplen con sus obligaciones legales; los afiliados tienen seguros sus fondos; sólo en dos años las inversiones han producido rentabilidades negativas, y en 25 años de funcionamiento del sistema no se han producido fraudes ni ha quebrado ninguna AFP.

El régimen de capitalización individual como mecanismo de financiamiento no ha fracasado. Para trabajadores con empleos estables, que cotizan con regularidad a lo largo de toda su vida laboral, los fondos acumulados permiten financiar pensiones cercanas a sus ingresos en actividad.

El régimen de capitalización individual también ha tenido efectos positivos sobre el crecimiento y el desarrollo del mercado de capitales del país. Estos efectos no se reflejan sólo en indicadores macroeconómicos, sino en realidades mucho más cercanas a las personas, como el costo de los créditos hipotecarios, los créditos de consumo y los créditos para las pequeñas empresas.

Sin embargo, un sistema de pensiones, no requiere estar inmerso en una crisis para que sea necesario reformarlo. Basta con que esté expuesto a mayores exigencias de la sociedad.

La información disponible indica que una parte importante de los trabajadores del país no ha logrado cotizar con la constancia requerida por el nuevo sistema y el rendimiento de sus aportes no ha sido suficientemente alto para subsanar esta situación. Por ello, de seguir las cosas como están, una fracción mayoritaria de los trabajadores obtendrá pensiones significativamente más bajas que sus remuneraciones, y no es evidente que esta situación pueda ser subsanable mediante transferencias intrafamiliares o el apoyo subsidiario del estado.

Lo anterior puede deberse a diferencias en la operación del sistema o a diferencias en el comportamiento de los afiliados, pero también a los cambios que experimentó el país en los últimos 25 años. Entre los cambios más relevantes a este respecto se cuentan:

- El importante aumento de las expectativas de vida y la postergación de la entrada al mercado del trabajo remunerado, debido a la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educacional. Todo ello ha reducido la extensión del período de acumulación en relación al período de desacumulación de los ahorros previsionales.
- El incremento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, pero con una inserción laboral más inestable que la del hombre, lo cual afecta su capacidad para acumular fondos previsionales.
- La mayor rotación laboral ha disminuido la importancia relativa de los contratos de trabajo indefinidos, y ha aumentado la emergencia de empleos a plazo fijo, empleos de temporada y de jornada parcial, lo que, unido a la creciente reticencia de los trabajadores independientes a cotizar,

se ha traducido en densidades de cotización menores a las que se preveían al momento de la reforma.

- La reducción de la importancia de la familia extendida, disminuyendo el tamaño promedio de los hogares. Junto a ello, la proporción de hogares monoparentales, muchos de ellos encabezados por una mujer sola. Todos estos cambios dificultan que las carencias previsionales puedan suplirse mediante transferencias intra-familiares.

A. Datos demográficos y laborales 1980-2005	1980	2005
Expectativa de vida al nacer (1)		
Total población	70,7	78,5
Hombres	67,4	75,5
Mujeres	74,2	81,5
Expectativa de sobre vida a los 60 años (1)		
Hombres	16,8	20,7
Mujeres	20,2	24,5
Tasa de participación laboral del grupo 15 a 24 años (2)	38,7% (1982)	30,0%
Tasa de participación de la mujer en el mercado del trabajo (3)	28,7% (1986)	37,2%
B. Características de los hogares (4)	1982	2002
Tamaño promedio de los hogares	4,5	3,6
Proporción de hogares monoparentales	7,1%	11,4%
Proporción de hogares encabezados por mujer	21,6%	31,5%
Tasa de dependencia para fines previsionales (5)	14,41%	17,41%

Fuente: (1): Celade; (2) Ine - Celade; (3) Ine; (4) Censos 1982-2002
 (5): Hombres 65 y más años y Mujeres 60 y más años sobre Hombres entre 20 y 64 años y Mujeres entre 20 y 59 años

Estos cambios significan que la imagen predominante en la época de la reforma previsional de una fuerza laboral compuesta mayoritariamente por hombres jefes de hogar, con empleos indefinidos, cotizando en forma continua a lo largo de su vida activa, se ha ido volviendo menos representativa de la realidad del país y lo será aún menos en el futuro. Esto hace que el sistema entonces diseñado también vaya perdiendo capacidad para responder a las necesidades del conjunto de la población.

Frente a esta realidad, los mecanismos subsidiarios de apoyo estatal se vuelven insuficientes. Muchos trabajadores no han cotizado con la constancia suficiente para reunir el requisito de 240 meses de cotizaciones para acceder a la garantía estatal de pensión mínima. Las pensiones asistenciales son bajas y están sujetas a un complejo procedimiento de

evaluación socioeconómica de la familia, por lo que no es fácil contar con ellas.

De seguir las cosas como están, se estima que dentro de 20 años sólo alrededor de la mitad de los adultos mayores podrá contar con una pensión superior a la pensión mínima, menos de un 5% podrá acceder a la pensión mínima garantizada por el estado (actualmente de \$ 87.853 mensuales) y el resto deberá conformarse con una pensión inferior a la mínima, una pensión asistencial (actualmente de \$ 44.186), una pensión de sobrevivencia o no tendrá pensión. Esto significa cerca de un millón de personas con pensiones inferiores a la mínima en 2025. Entre quienes se encuentran en mayor riesgo de encontrarse en esta situación se cuentan los trabajadores de bajos ingresos, los temporeros, los trabajadores por cuenta propia y una importante proporción de las mujeres.

Esta realidad contrasta con las exigencias hacia el sistema previsional que surgen de los convenios internacionales, de la Constitución y de las opiniones ciudadanas. Estas exigencias apuntan hacia una amplia cobertura, adecuadas tasas de reemplazo, protección mínima contra la pobreza, predictibilidad y transparencia.

Ante estos contrastes, la limitada adhesión que la población revela hacia el sistema previsional es un problema que puede ir profundizándose en el tiempo. Esta escasa adhesión, originada en la falta de información, la complejidad del sistema y su baja legitimidad política, que hoy día complica el funcionamiento de los mecanismos de mercado en que éste se sustenta, puede transformarse en un rechazo más abierto en el futuro si sus beneficios se encuentran muy por debajo de las expectativas de la población.

Postergar la reforma previsional involucra no sólo el riesgo de que los problemas no se resuelvan, sino de que se genere un círculo vicioso de frustraciones, cuestionamientos y conflictos que a la larga amenacen la propia

viabilidad del sistema. La inacción conlleva, por tanto, un riesgo demasiado alto que no se debería validar.

Si la reforma de 1981 generó un sistema desequilibrado, que hizo recaer demasiadas responsabilidades sobre el régimen de capitalización individual, difícilmente este sistema podrá, por sí solo, corregir los problemas y hacer frente a los cambios que el país seguirá

experimentando en el futuro próximo. La responsabilidad por corregir las limitaciones del sistema no es de las AFP y no parece prudente esperar a que los problemas se presenten para improvisar compensaciones desde el estado. Prevenir la frustración y evitar la improvisación debe ser el objetivo de la reforma previsional. Impulsar ahora una reforma previsional es un signo de que Chile no sólo envejece, sino que también madura.



Un nuevo contrato en la seguridad social

Una reforma previsional es una oportunidad para renovar el contrato de la ciudadanía con la seguridad social. Esto significa reconstruir el marco de derechos, obligaciones y garantías institucionales de manera que éstos puedan responder de mejor forma a las necesidades de las personas de cara a los riesgos del envejecimiento y la invalidez, reconociendo los estándares cambiantes de la sociedad respecto del bienestar que puede entregar a sus miembros y las responsabilidades que puede exigirles.

Para renovar el contrato con la seguridad social, una reforma previsional debe ser capaz de generar más conciencia sobre los riesgos de una vejez desprotegida, garantizar mayor justicia en la retribución de los ahorros de las personas durante su vida activa, reconocer el aporte que se hace a través del trabajo remunerado y no remunerado, y elevar la confianza en las instituciones públicas y privadas que invierten los ahorros y administran los beneficios.

Para esto no se requiere necesariamente una reforma total, pero tampoco es suficiente un catálogo de ajustes puntuales. De lo que se trata más bien es de articular un conjunto de reformas, en diversos aspectos del funcionamiento y organización del sistema previsional, que sean capaces de ampliar y reequilibrar la estructura de derechos, obligaciones y responsabilidades institucionales.

En esta perspectiva, el Consejo cree que Chile puede plantearse tres desafíos fundamentales: universalizar el derecho a la protección de la seguridad social; minimizar el riesgo de la pobreza en la vejez y transformar a las pensiones en una retribución justa al aporte de las personas a la sociedad a través del trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado. Para hacer esto posible, es necesario un mayor compromiso contributivo de las personas a lo largo de su período activo en relación a su capacidad económica, de los administradores del sistema, de los empleadores y del estado como garante de

los derechos previsionales y de la integridad y eficiencia del sistema.

La reforma, por tanto, debe ser capaz de fortalecer la estructura que soporta los derechos y obligaciones del sistema previsional. En particular, en lugar de privilegiar un determinado mecanismo financiero debe procurar su complementariedad. Esto significa construir un pilar solidario integrado, fortalecer el pilar contributivo, desarrollar el pilar voluntario y asegurar la consistencia entre ellos.

En otras palabras, la reforma debe ser una construcción articulada, apoyada en los mejores elementos de la trayectoria de la seguridad social en Chile y el resto del mundo, donde cada derecho garantizado vaya acompañado de un renovado compromiso con el esfuerzo contributivo, y con los elementos del régimen de capitalización que permiten el sustento del ahorro individual.

Una reforma concebida en esta lógica debería ser capaz de elevar la legitimidad del sistema previsional frente a la ciudadanía, generando más confianza en la seguridad social. Un sistema que no cuente con la confianza de sus beneficiarios difícilmente podrá cumplir con su responsabilidad final de reducir la inseguridad económica y social, ni menos podrá cumplir con su objetivo esencial de garantizar la seguridad social como derecho económico y social de las personas.

Hacia un sistema previsional integrado

La visión del Consejo es que para que el esfuerzo involucrado en una reforma previsional tenga sentido, es necesario que ésta sea integral, enfocada bajo una lógica de protección social, más que una simple colección de perfeccionamientos parciales.

Una reforma capaz de resolver las limitaciones del sistema vigente y asumir los objetivos planteados requiere, entonces, consistencia, ordenando sus diversos componentes de acuerdo a un conjunto coherente de criterios. Tal consistencia será especialmente ne-

cesaria a la luz de que ésta será la primera oportunidad en muchas décadas en que la sociedad podrá pronunciarse, a través de sus instituciones representativas, sobre el tipo de seguridad social a la que aspira.

El Consejo identificó diez características que, en su opinión, debería reunir un sistema previsional integrado, capaz de responder a las exigencias del país. Estas características constituyen los criterios ordenadores sobre la base de los cuales se elaboró la propuesta de reforma:

- *Universalidad.* El sistema previsional debe ser capaz de proteger de las contingencias asociadas a la vejez, a la invalidez y a la sobrevivencia, a todas las trabajadoras y trabajadores del país, independientemente de su actividad, dependencia, modalidad de trabajo y sistema remuneratorio. Los derechos que entregue el sistema deben tener como contrapartida obligaciones que garanticen el compromiso de todas las personas con los principios de éste.
 - *Autonomía.* La reforma del sistema de pensiones debe ser capaz de asegurar a las trabajadoras y trabajadores una situación económica digna en la vejez, resguardando su autonomía personal. El sistema debe respetar y, en lo posible, apoyar la solidaridad intrafamiliar, pero no utilizarla para suplir sus responsabilidades.
 - *Equidad social.* El sistema de pensiones debe otorgar los mismos beneficios a trabajadoras y trabajadores que, en igualdad de otras condiciones, han realizado un esfuerzo contributivo equivalente. El sistema debe reconocer y promover el esfuerzo contributivo, ofreciendo mayores beneficios a quienes realizan un mayor esfuerzo, sin perjuicio de los mecanismos solidarios.
 - *Equidad de género.* La reforma debe ser capaz de minimizar la brecha de beneficios entre hombres y mujeres, reconociendo que las mujeres tienen derechos propios por su condición de ciudadanas y no sólo derechos derivados de su posición en la familia.
- *Solidaridad.* El sistema debe ser capaz de proteger a todas las trabajadoras y trabajadores de los riesgos derivados de su condición socioeconómica y de la precariedad de su inserción en el mercado del trabajo, en reconocimiento a las interdependencias existentes. El sistema debe establecer los mecanismos necesarios para prevenir la pobreza en la vejez e invalidez, con cargo a recursos provenientes de la sociedad en su conjunto.
 - *Eficiencia.* Los beneficios del sistema se deben obtener a un costo solventable para los trabajadores y para la sociedad, evitando que su operación y funcionamiento distorsionen otros mercados y actividades necesarios para el desarrollo del país.
 - *Transparencia.* Los beneficios del sistema, los requisitos necesarios para obtenerlos y los mecanismos financieros e institucionales en que éstos se apoyen deben ser plenamente conocidos por las trabajadoras y trabajadores afiliados, permitiendo proyectar las condiciones que éste entregará para enfrentar la vejez, la invalidez o la sobrevivencia y los mecanismos para hacer válidos sus derechos.
 - *Responsabilidad compartida.* La operación del sistema de pensiones es responsabilidad del estado, de los administradores y aseguradores privados, de los trabajadores y de los empleadores, desde los distintos roles que les asigna la ley. En particular, el estado es el responsable último de la integridad del sistema y de su capacidad de cumplir con las garantías que establece la Constitución. Debe contar con las facultades ejecutivas, de gestión, fiscalizadoras, regulatorias, y las estructuras y los recursos para ejercer esa responsabilidad. Sin perjuicio de las diferencias en las responsabilidades de cada actor en la gestión y regulación del sistema,

éste debe facilitar que las visiones de unos y otros se expresen oportunamente respecto del cumplimiento y actualización de sus normas, y la difusión de sus principios.

- **Sostenibilidad.** El sistema debe ser capaz de mantener sus compromisos a través del tiempo, requiriendo para ello resguardar sus diversas fuentes de financiamiento.
- **Complementariedad.** El sistema de pensiones debe ser capaz de cumplir sus objetivos de mitigar los riesgos de pérdida de ingresos asociados a la vejez y la invalidez, complementando otras prestaciones de la seguridad social, programas públicos e iniciativas comunitarias, orientados a cubrir estados de necesidad producidos

por ciertas contingencias sociales y elevar la calidad de vida de los adultos mayores, los inválidos y sus familiares.

En consecuencia, el Consejo propone pasar desde un sistema dominado por el régimen de capitalización individual, a un sistema previsional capaz de equilibrar e integrar sus distintos componentes, incluido dicho régimen. Esto significa que, en lugar de privilegiar un régimen de pensiones por sobre otro, o desarrollar sistemas paralelos, se propone estructurar el sistema en base a tres pilares: un pilar solidario, un pilar contributivo y un pilar voluntario. Estos pilares deben ser capaces de complementarse e integrarse para contribuir a que los adultos mayores tengan una vida digna en la vejez.



Las propuestas del Consejo

Para cumplir con su tarea, el Consejo realizó un exhaustivo diagnóstico del sistema previsional chileno, identificando sus fortalezas, sus debilidades y sus desafíos futuros. A partir de este diagnóstico y de las metas propuestas, se elaboraron 70 propuestas de reforma, distribuidas en 11 áreas de trabajo, las que comprenden:

- Nuevo pilar solidario.
- Cobertura, densidad de cotizaciones y cumplimiento del mandato de cotizar.
- Equidad de género.
- Competencia y organización de la industria de AFP.
- Competencia y precios.
- Inversión de los fondos de pensiones.
- Pensiones en el pilar contributivo.
- Ampliación del pilar voluntario.
- Educación e información.
- Institucionalidad.
- Disciplina financiera.

A continuación se presentan las principales propuestas del Consejo, ordenadas sobre la base de cómo responden a los criterios ordenadores a partir de los cuales trabajó.

Derecho a la protección y a la autonomía para todos

El régimen de capitalización creado por la reforma de 1981 no es actualmente capaz de resolver las necesidades previsionales de todos los chilenos.

Quienes cotizan regularmente a este régimen equivalen a cerca de 60% de la fuerza de trabajo. Los afiliados cotizan, en prome-

dio, durante poco más de la mitad de su vida laboral, principalmente cuando se desempeñan en empleos dependientes. No obstante, como en la realidad buena parte de los trabajadores alternan durante su vida laboral períodos en que se desempeñan como trabajadores dependientes, períodos de cesantía, períodos de informalidad, o períodos en que se retiran del mercado del trabajo para estudiar, dedicarse al cuidado de los hijos o al hogar, una proporción importante de los trabajadores registra numerosas lagunas en sus cotizaciones y bajos niveles de acumulación de fondos.

Entre los grupos con menores densidades de cotizaciones se cuentan parte importante de las mujeres, los trabajadores independientes y trabajadores de bajos ingresos con períodos prolongados de cesantía.

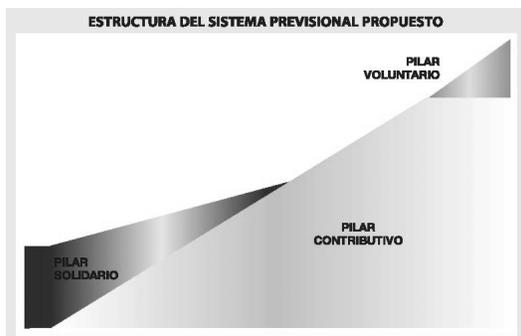
En el régimen de capitalización individual una baja acumulación de fondos se traduce en una baja pensión. Esta está en principio protegida por la garantía estatal de pensión mínima, pero muchos trabajadores no han tenido una historia laboral que les permita reunir el requisito de 240 meses de cotizaciones para obtenerla. Por su parte, la Pensión Asistencial si bien es un beneficio al que pueden acceder adultos mayores de bajos recursos, no está integrada al sistema previsional y su obtención queda sujeta a una evaluación sobre la base de la caracterización socioeconómica del grupo familiar del postulante. De esta manera, las actuales prestaciones del estado para cubrir las necesidades no resueltas por el régimen de capitalización individual se encuentran débilmente integradas al sistema previsional, operan bajo una racionalidad subsidiaria y son escasamente reconocidas por las personas como una fuente de seguridad en la vejez.

Como producto de estas realidades, aún con niveles de cobertura aceptables para los estándares latinoamericanos, se proyecta que el sistema generará pensiones bajas para una proporción significativa de la población.



El contraste entre estos sectores desprotegidos y los que participan a plenitud del sistema de capitalización individual se acentúa al considerar que de estos últimos sólo una pequeña fracción puede acceder actualmente a los regímenes de ahorro previsional voluntario, complementando con ello los fondos acumulados en el régimen obligatorio.

Para superar esta situación, el Consejo propone crear un nuevo pilar solidario del sistema previsional. Este pilar ofrecería beneficios de vejez, invalidez y sobrevivencia, integrados a los beneficios del pilar contributivo, con financiamiento solidario a través de recursos fiscales, reemplazando a los actuales programas de pensión asistencial y pensión mínima garantizada.



De acuerdo a la propuesta del Consejo, el nuevo pilar solidario estaría estructurado a partir de una Pensión Básica Universal (PBU) para las personas que no obtengan ninguna pensión autofinanciada del sistema contributivo. Este beneficio se mantendría para las personas con algún nivel de acumulación de fondos, sumándose a la pensión que es capaz

de autofinanciar con sus fondos, en una proporción decreciente, quedando completamente absorbido a partir de una pensión autofinanciada de \$ 200.000.

Del pilar solidario sólo se excluiría a las personas pertenecientes al 40% más rico de los hogares y para determinar sus beneficios se eliminaría el requisito de años de cotizaciones, para reemplazarlo por el valor de la pensión autofinanciada por los ahorros del trabajador. Con ello se eliminaría una fuente de discriminación en contra de los trabajadores con ingresos eventuales, como los temporeros y los trabajadores por cuenta propia. De acuerdo a este diseño, el trabajador siempre podrá incrementar su pensión final con un mayor esfuerzo de ahorro, mientras que el aporte del estado irá aumentando para los trabajadores con menor capacidad de ahorro. Las proyecciones encargadas por el Consejo indican que los beneficios del Nuevo Pilar Solidario alcanzarían –en distintas proporciones– a más de la mitad de los mayores de 65 años.

Adicionalmente, el Consejo propone eliminar la actual distinción entre trabajadores dependientes e independientes en el sistema previsional, incorporando a estos últimos con los mismos derechos y obligaciones que los primeros. Para este efecto, se propone que los trabajadores independientes accedan en plenitud a los beneficios de asignación familiar y la ley de accidentes del trabajo, que puedan afiliarse a las cajas de compensación, que tengan un tratamiento tributario de sus cotizaciones previsionales igual al de los dependientes, y que accedan a los mismos beneficios de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Asimismo, se propone desarrollar sistemas que faciliten la cotización de estos trabajadores, adecuando los actuales mecanismos de recaudación a su realidad laboral y organizacional. Para desarrollar plenamente estos mecanismos y motivar la afiliación de los trabajadores independientes, se propone un período de transición de alrededor de 5 años para hacer plenamente efectiva la obligación de cotizar.

Por otra parte, se propone eliminar algunas restricciones actuales a la participación de trabajadores independientes en el sistema de ahorro previsional voluntario, adecuar el tratamiento tributario de ahorros originados en rentas exentas y crear un nuevo sistema de ahorro previsional voluntario colectivo, con aportes pactados entre los trabajadores y el empleador. Estas medidas permitirán incorporar a una proporción importante de trabajadores de sectores medios a este sistema.

Las propuestas del Consejo para estructurar un nuevo pilar solidario, incorporar a los trabajadores independientes y ampliar el acceso al pilar voluntario equivalen, de este modo, a transformar la previsión en un derecho para todos los chilenos y no sólo una obligación para los que ejercen determinados empleos.

Pensiones sin discriminación, entre los que contribuyen y los que requieren apoyo solidario

Las diferencias en la capacidad contributiva de los trabajadores en el régimen de capitalización individual y la actual debilidad de las prestaciones estatales determinan importantes diferencias en las pensiones que se podrán obtener en el futuro. Estas diferencias se acentúan cuando los trabajadores se han visto afectados por períodos de cesantía e informalidad y cuando no han cotizado siendo jóvenes, fenómenos que se concentran en los trabajadores de menores ingresos. De esta manera, el sistema actual no es capaz de reducir las desigualdades de ingresos que se producen durante el período de actividad laboral ni de prevenir completamente la pobreza en la vejez.

Las diferencias en las pensiones futuras serán particularmente marcadas para las mujeres. El diagnóstico elaborado por el Consejo indica que éstas obtendrán en el futuro pensiones sustancialmente inferiores a las de los hombres y algunas de ellas no obtendrán pensión alguna. Esto no tiene una causa única. Más bien existe un conjunto de factores que se combinan en perjuicio de las mujeres.

La división desigual del trabajo reproductivo y doméstico hace que las mujeres tengan una participación más esporádica en el mercado del trabajo; una vez incorporadas al mercado del trabajo, las condiciones laborales y salariales de las mujeres son más precarias; todo lo anterior reduce el fondo de capitalización que pueden acumular, lo que luego, debido a la menor edad legal de jubilación y a la mayor expectativa de vida, debe distribuirse durante un período más largo de tiempo, reduciendo aún más el valor de las pensiones de las mujeres e incrementando la brecha de ingresos entre géneros que existe en la fase activa. Estos problemas no llegan a ser neutralizados por los actuales beneficios de pensión mínima, pensión asistencial y pensiones de sobrevivencia, aun cuando la mayoría de sus beneficiarios sean mujeres.

La propuesta del Consejo para estructurar un nuevo pilar solidario está concebida no sólo para incorporar a todos los chilenos a la previsión, sino para ofrecer un mayor apoyo a los trabajadores de menores ingresos y con menor capacidad de acumulación, generando una protección efectiva contra la vejez.

Es así como todos los chilenos con bajos niveles de acumulación tendrán derecho a acceder al apoyo del nuevo pilar solidario, en proporción inversa a la pensión que sean capaces de financiar con sus propios ahorros. La relación entre pensión autofinanciada y aporte del pilar solidario, sin embargo, está diseñada de manera que siempre el trabajador que ahorra más pueda obtener una pensión total mayor.

La máxima protección del pilar solidario aseguraría un ingreso personal que permitiría prevenir la pobreza en la vejez. A partir del marco financiero propuesto por el Consejo, se ha estimado que el valor de la pensión básica universal para una persona sin fondos acumulados podría ubicarse en los \$ 75.000 mensuales, cifra que excede en 67% la línea de pobreza y generaría un ingreso líquido equivalente a 92% del actual ingreso mínimo líquido para los trabajadores mayores de 65 años que se mantienen en actividad.

El nuevo pilar solidario también generará pensiones de invalidez. El acceso a estas pensiones estará sujeta a una validación médica y los beneficios así obtenidos se mantendrán aun cuando el beneficiario obtenga un empleo, incentivando la integración plena de los discapacitados.

Sin perjuicio de los beneficios contemplados en el nuevo pilar solidario, el Consejo también ha propuesto apoyos adicionales para elevar la acumulación de fondos por parte de los trabajadores de bajos ingresos a lo largo de su vida laboral. Es así como se propone: (a) que el Seguro de Cesantía pague las cotizaciones para pensiones durante los meses en que el trabajador se encuentre cobrando beneficios del seguro; (b) establecer un subsidio equivalente al 50% de las cotizaciones mensuales efectivas durante los primeros 24 meses de cotizaciones de todos los trabajadores de bajos ingresos; (c) eliminar la actual distinción entre la renta mínima imponible especial que rige para trabajadoras de casa particular y la renta mínima imponible correspondiente al salario mínimo nacional, y (d) descontar la comisión fija desde el salario y no desde el saldo de la cuenta de capitalización individual.

Pese a que tanto el diseño del Nuevo Pilar Solidario como las medidas propuestas para facilitar la incorporación de trabajadores independientes tienen una incidencia especial sobre las mujeres, el Consejo propone un conjunto de medidas adicionales orientadas a minimizar las diferencias de género en materia previsional. El objetivo de estas propuestas es que a igualdad de otras condiciones (remuneración, acumulación de fondos, estructura familiar), el sexo no sea por sí solo una causa de diferenciación de pensiones.

Las medidas propuestas incluyen:

- Incorporar el cuidado infantil a los derechos de la mujer trabajadora, de manera similar a otros beneficios de la seguridad social, facilitando la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.
- Establecer una bonificación especial de un año de cotizaciones sobre el ingreso mínimo por hijo nacido vivo, de cargo fiscal, para todas las mujeres pertenecientes al 60% más pobre de la población, independientemente de su historia previsional. Esta bonificación tendrá por objeto compensar el costo que tiene para las mujeres el abandonar el mercado del trabajo por razones de maternidad.
- Incluir como beneficiario de pensión de sobrevivencia generada por la mujer a su cónyuge hombre.
- Autorizar la división del saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge en caso de divorcio o nulidad.
- Autorizar aportes previsionales solidarios en cuentas de terceros, con un tratamiento tributario igual que respecto de los ahorros previsionales propios permitiendo, por ejemplo, el aporte de un cónyuge que trabaja a otro que no lo está haciendo, por dedicarse al cuidado de los hijos o a las tareas del hogar.
- Separar los contratos de seguro de invalidez y sobrevivencia para hombres y mujeres, autorizando al mismo tiempo a las AFP para que hagan descuentos en la comisión que cobren a las mujeres, acumulando la diferencia en su cuenta de capitalización. Esta sola modificación generaría un incremento de las pensiones futuras de las mujeres de alrededor de 6%.
- Realizar un estudio que permita comparar la incidencia del sexo como determinante de la expectativa de vida en comparación con otras variables (como la situación socioeconómica), a objeto de evaluar la conveniencia de reemplazar la actual práctica de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo.
- Igualar en 65 años la edad máxima de cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia para hombres y mujeres.

- Una vez aprobadas las demás medidas de equidad de género y luego de un período de carencia de 10 años, igualar gradualmente la edad de jubilación de las mujeres con la de los hombres a razón de un mes adicional de edad de jubilación por cada dos meses menos de edad.

Hacia un sistema eficiente y transparente

El sistema previsional debe ser capaz de administrar sus recursos con eficiencia. En particular, el pilar contributivo debe ser capaz de garantizar un buen retorno a los fondos depositados por el trabajador sin incurrir en riesgos excesivos que pudieran comprometer sus pensiones futuras. Expresión de esta eficiencia es la intensidad de la competencia en el mercado de administración de fondos, las comisiones cobradas a los afiliados, la rentabilidad de los fondos administrados y el costo de las rentas vitalicias al momento del retiro.

Diversos estudios confirman que existe escasa competencia en precios en el mercado de las AFP en Chile. A pesar de los márgenes de utilidad obtenidos por las empresas administradoras, desde hace varios años no se ha producido la entrada de nuevos actores al mercado. Esta débil competencia se explica por una combinación de factores: la insensibilidad al precio de los afiliados, la obligación legal de cobrar una tasa única de comisión a los cotizantes de una misma AFP, y una serie de barreras a la entrada.

La baja elasticidad a variaciones del precio se origina en varios factores, entre ellos, la obligatoriedad y complejidad del producto. Esto hace que la gran mayoría de los trabajadores no se informe y no responde a las diferencias de comisiones entre AFP. De este modo, una estrategia comercial basada en la reducción de comisiones no es efectiva en atraer nuevos afiliados.

Adicionalmente, la ley obliga a cobrar una tasa única de comisión sobre el salario a todos los afiliados de una AFP. Como las diferencias de costos asociados a atender a

trabajadores de distintos niveles de remuneración varían mucho menos que las remuneraciones mismas, se genera un impacto distributivo dentro de cada AFP desde los cotizantes de alta renta a los de baja renta. Al mismo tiempo, sin embargo, como los márgenes por afiliado alcanzan grandes diferencias, se vuelve atractiva la estrategia de conseguir los clientes de ingresos altos y estables. La comercialización basada en regalos y descuentos permite llegar a estos clientes, soslayando la obligación de bajar el precio a todos los afiliados.

Por último, las barreras que dificultan la entrada de nuevos actores se deben en parte a la regulación y en parte a la organización de la industria. El giro único y las restricciones al uso compartido de algunos activos físicos, tecnológicos y humanos, el empaquetamiento de servicios con distinta escala mínima eficiente, el encaje y la prohibición del uso de nombres, siglas o símbolos de empresas ya existentes, constituyen barreras impuestas por la ley. En cambio, la amenaza de un comportamiento comercial agresivo por parte de las AFP existentes es un resultado de la estructura organizacional de este mercado.

El desafío para el Consejo era proponer mecanismos que sensibilizaran a los afiliados al precio, permitieran una mayor competencia y, eventualmente, la entrada de nuevos actores. Estos mecanismos deben apuntar a conseguir rebajas en las comisiones pagadas, sin sacrificar otros atributos relevantes como la calidad de la gestión financiera y la del servicio prestado, y sin reducir la eficiencia productiva de la industria.

Para este efecto el Consejo ha propuesto:

- Establecer mecanismos que permitan separar las funciones ligadas a las operaciones básicas de recaudación, administración de cuentas y redes de sucursales de aquellas que corresponden a la gestión de inversiones o administración de fondos, a objeto de permitir un mejor aprovechamiento de las economías de escala, reduciendo las barreras a la entrada a la industria.

- En particular, se propone efectuar los ajustes regulatorios y tributarios que permitan una subcontratación de funciones. Para este efecto se propone eliminar las restricciones legales y tributarias que hoy impiden o desincentivan la subcontratación por parte de las AFP de las funciones relacionadas con la atención de público en sucursales, administración de cuentas individuales (back office), permitiendo la participación en estas funciones de entidades vinculadas a la seguridad social.
- Junto con lo anterior, el Consejo propone reforzar las normas que buscan prevenir conflictos de interés en la gestión de fondos y en la comercialización de los servicios previsionales, y que por su debilidad actual, no hacen recomendable la participación de algunos agentes en la propiedad de AFP. Particularmente, se propone reforzar las regulaciones sobre operaciones con partes relacionadas, separación de las funciones comerciales entre las AFP y sus accionistas controladores, separación de políticas y decisiones de inversión entre la AFP y sus personas relacionadas, y supervisión consolidada de conglomerados financieros, entre otras.
- El Consejo propone, asimismo, organizar un mecanismo de licitación de los nuevos afiliados que se incorporan al régimen de capitalización individual. En particular, se propone que se asigne los nuevos afiliados que se incorporan durante un período de un año a la administradora que ofrezca la menor comisión a través de un proceso de licitación, permaneciendo estos afiliados en la AFP adjudicataria hasta cumplirse 18 meses desde iniciada la inscripción de los afiliados. Este mecanismo permitiría que más de 200.000 trabajadores pudieran integrarse al sistema a un costo inferior al más bajo del mercado.
- A objeto de extender los beneficios de una menor comisión a los afiliados que no estén participando directamente en esta licitación, se propone que la AFP que se

adjudique la licitación tenga la obligación de mantener el precio licitado a los afiliados preexistentes y a los que voluntariamente se afilien durante el plazo de vigencia del mecanismo, así como permitir que las AFP, en general, ofrezcan descuentos sobre sus comisiones por permanencia efectiva, aplicable a todos los afiliados de una misma administradora, con una permanencia superior a los 18 meses.

La gestión de inversiones de los fondos de pensiones es un componente esencial en el éxito de un sistema de capitalización individual. En las audiencias realizadas por el Consejo y en el diagnóstico elaborado por éste, se destacó el efecto determinante de los resultados de rentabilidad de las inversiones sobre el valor futuro de las pensiones, así como el aporte de los fondos de pensiones al crecimiento y al desarrollo del mercado de capitales.

A este respecto, el diagnóstico del Consejo concluyó que la afirmación de que el sistema de pensiones ha generado rentabilidades reales del 10% anual no refleja adecuadamente el desempeño del sistema desde la perspectiva de los afiliados. Estimaciones más realistas de la rentabilidad efectiva de los aportes del trabajador, es decir, del retorno neto de comisiones hasta el momento del retiro, indican que ésta se ubicaría entre un 4,5% y un 6,5% anual.

El Consejo conoció diversas proyecciones que revelan la importancia de la rentabilidad para generar mejores pensiones en el sistema de capitalización individual, concluyendo que incrementar la rentabilidad no es sólo beneficioso para los afiliados, sino también posible, en la medida que se adecuen algunas normas regulatorias y se promueva una mayor competencia por rentabilidad.

Para este efecto el Consejo propone:

- Mantener en la Ley sólo una estructura esencial, pero simplificada, de elegibilidad de instrumentos y límites de inversión, delegando el detalle más preciso de

la regulación al Ejecutivo, quien podrá modificarlos a través de decretos supremos.

- Crear un Consejo Técnico de Inversiones, que recomiende las modificaciones a los límites de inversión, formado por cinco integrantes de perfil técnico, que ejercerán su cargo por períodos fijos de cuatro años.
- Racionalizar la regulación de límites de inversión, asociándolos exclusivamente a las variables que determinan el riesgo de la cartera. Como parte de esta racionalización, reemplazar gradualmente el límite de inversión en el extranjero por límites a la exposición al riesgo de monedas.
- Cambiar la regulación de rentabilidad mínima, constitución de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, y difusión de información sobre carteras de inversión a objeto de aumentar la competencia en administración de inversiones.
- En síntesis, el Consejo ha propuesto un conjunto de reformas orientadas a incrementar la eficiencia del sistema contributivo por la vía de elevar las exigencias competitivas sobre las AFP, facilitando la entrada de nuevos actores sobre la base de mecanismos que permiten reducir los costos y elevar el rendimiento de los fondos para los afiliados.

Seguridad para todos los chilenos

La esencia de un sistema previsional es dar seguridad a las personas, generando los mecanismos necesarios para prevenir o amortiguar los riesgos de pérdida de ingresos derivados de la vejez, la invalidez y la muerte de un familiar.

Existen diversos antecedentes, incluyendo las opiniones recogidas por el propio Consejo a través del ciclo de audiencias y estudios de opinión, que indican que este objetivo no se está logrando satisfactoriamente para una proporción importante de los chilenos.

El propio sistema de capitalización individual es complejo, para los trabajadores no es fácil evaluar las pensiones que podrán obtener en el futuro y a medida que se aproxima la edad de jubilación observan con preocupación fluctuaciones de rentabilidad, cambios en los costos de las rentas vitalicias y difíciles condiciones para seguir trabajando y cotizando.

Como ya se ha reiterado, los beneficios subsidiarios actualmente ofrecidos por el estado no ayudan demasiado a reducir la incertidumbre, agregándose a los factores ya citados, la existencia de otras demandas sobre los recursos fiscales que debilitan la certeza de que los beneficios estarán disponibles cuando los requiera el trabajador.

Aunque las propuestas del Consejo en cuanto a estructurar un pilar solidario, incorporar a los trabajadores independientes, generar equidad de género y elevar la eficiencia en la industria de AFP ayudarían a reducir la incertidumbre en un sistema reformado, éste ha considerado medidas adicionales para fortalecer la transparencia, seguridad y predictibilidad del sistema previsional.

Entre estas propuestas destacan:

- Desarrollar alternativas de medición y evaluación de riesgo apropiadas para fondos de pensiones, para monitorear regularmente los niveles de riesgo y facilitar una eventual migración del modelo de regulación a uno de supervisión basada en riesgo.
- Desarrollar un mercado de Rentas Vitalicias Anticipadas, permitiendo que afiliados con diez años o menos para pensiónarse adquieran anticipadamente "módulos" de renta vitalicia, a recibir a partir de la fecha de jubilación futura.
- Facilitar la jubilación anticipada de adultos mayores, reduciendo la tasa de reemplazo mínima exigida a mayor proximidad a la edad legal de jubilación.
- Desarrollar una estrategia de mediano plazo de apoyo a los trabajadores mayores

que cubra tanto el período previo como posterior a la jubilación, incluyendo una flexibilización de las jornadas de trabajo, la focalización de programas de capacitación, intermediación y reconversión laboral, y el desarrollo de una campaña de valoración del trabajador mayor.

- Crear un fondo para la educación previsional, financiado con aportes de las AFP y del estado, destinado a desarrollar iniciativas de promoción, difusión y educación del sistema previsional, a través de un mecanismo concursable, supervisado por el Comité de Usuarios del sistema.
- Desarrollar un sistema de acreditación que permita la formación de una red de asesores previsionales que garantice un apoyo profesional e independiente a las decisiones de los afiliados.
- Unificar en una sola institución pública –La Superintendencia de Pensiones– la regulación del sistema previsional civil, incluyendo tanto su pilar solidario como contributivo y voluntario. Esta superintendencia se estructuraría sobre la base de intendencias especializadas en cada uno de los pilares que integrarán el sistema, y requeriría de un marco institucional que garantice su profesionalismo y autonomía.
- Asignar la administración del Nuevo Pilar Solidario a una institución pública –el Instituto de Previsión Social– formado a partir del actual INP, la que debe quedar bajo la supervisión de un Intendencia especializada de la Superintendencia de Pensiones.
- Crear un Comité de Usuarios del sistema, en el que estén representados los trabajadores, los pensionados y los administradores del sistema. Este tendría la responsabilidad de expresar la opinión de los actores del sistema previsional sobre su funcionamiento, monitorear el cumplimiento de las metas de la reforma y orientar las estrategias de educación, difusión y comunicación hacia los afiliados.

- Diseñar un régimen presupuestario que dé cuenta con transparencia de los compromisos fiscales con el sistema previsional. Dicho régimen presupuestario adoptaría la forma de un Fondo Solidario de Pensiones.
- Desarrollar un modelo actuarial que vincule las definiciones y metas del sistema reformado con tasas de reemplazo y compromisos fiscales, efectuando cada 5 años un estudio actuarial que evalúe el efecto de cambios en las variables demográficas y financieras, y el comportamiento de los afiliados sobre las tasas de reemplazo y los compromisos fiscales.

Efectos proyectados

Las propuestas del Consejo permitirían lograr las siguientes metas finales:

- Universalizar la cobertura del sistema previsional, no sólo incorporando a sus beneficios a las chilenas y chilenos de menores recursos o con una baja acumulación de ahorros, sino generando garantías de continuidad de ingresos y protección contra la pobreza en la vejez para todos los adultos mayores. Por esta vía, la previsión social se transformaría en un derecho económico y social de todos los chilenos, cuya contraparte debe ser una profundización de los compromisos de los actuales y futuros beneficiarios con el sistema previsional.
- Elevar la tasa de reemplazo de las pensiones de vejez contributivas hasta niveles similares a los de países de mayor desarrollo. La tasa de reemplazo corresponde a la relación entre la pensión y las últimas remuneraciones, y es un indicador de la capacidad del sistema de pensiones de reducir los riesgos de caída del consumo al pasar de la vida laboral activa al retiro. Se ha estimado que la tasa de reemplazo que generaría el sistema de capitalización individual se ubicaría en torno al 44%.



Las proyecciones realizadas para el Consejo indican que con las reformas propuestas, la tasa de reemplazo del sistema previsional como un todo podría incrementarse hasta poco más del 70%.

- Eliminar el riesgo de pobreza en la vejez, generando beneficios mínimos universales superiores al ingreso per cápita de pobreza. Aunque esta meta no evitará que un pensionado pertenezca a un hogar pobre (debido a la situación del resto de sus integrantes), sí le garantizaría la autonomía suficiente para mantener su consumo a un nivel que le permita al menos satisfacer sus necesidades básicas.
- Reducir la dispersión de tasas de reemplazo. Las proyecciones para el actual sistema previsional indican una gran variabilidad de las tasas de reemplazo futuras como producto de las diferencias entre los afiliados respecto a su densidad de cotizaciones, los diferenciales de rentabilidad de los aportes de los afiliados según estrato de ingreso, y la debilidad de la garantía estatal de pensión mínima y las pensiones asistenciales para aminorar el efecto de estas diferencias. Las proyecciones indican que de aplicarse las reformas propuestas por el Consejo, esta dispersión podría reducirse significativamente. Es así como para el 20% de afiliados

con menor acumulación de fondos proyectada, su tasa de reemplazo se elevaría por sobre el 80%, superando el promedio de la población, mientras que en el caso de las mujeres, la tasa de reemplazo prácticamente se duplicaría, nivelándose con la de los hombres.

- Sostener los logros en el tiempo. Los beneficios propuestos, el esfuerzo por fortalecer cada pilar del sistema previsional y las medidas orientadas a fortalecer su transparencia permitirían que las demás metas puedan sostenerse en el tiempo.

El logro de estas metas finales es posible en la medida que las reformas propuestas permiten alcanzar seis metas intermedias que, por estar más directamente asociadas al funcionamiento del sistema previsional, permiten vincular reformas específicas en distintas áreas del funcionamiento del sistema con sus resultados finales. Estas son:

- Estructurar un pilar solidario fuerte e integrado. Un pilar solidario es un soporte fundamental de cualquier sistema previsional que aspire a lograr altos estándares de protección, equidad y cobertura. Las propuestas del Consejo demandan recursos fiscales adicionales equivalentes a 1% del PIB en el año 2025, lo que equivale a duplicar los compromisos fiscales que actualmente se proyectan para financiar las pensiones mínimas y asistenciales. Estos mayores compromisos pueden ser financiados con el menor gasto que irá demandando en el tiempo el antiguo sistema previsional.
- Elevar la densidad de cotizaciones al sistema contributivo. Esta es una condición imprescindible para incrementar las tasas de reemplazo y reducir su dispersión. Con las medidas propuestas para incorporar a trabajadores no asalariados (independientes, cesantes e inactivos), el Consejo estima que se podría aspirar a incrementar la densidad de cotizaciones en alrededor de diez puntos porcentuales, desde 51%

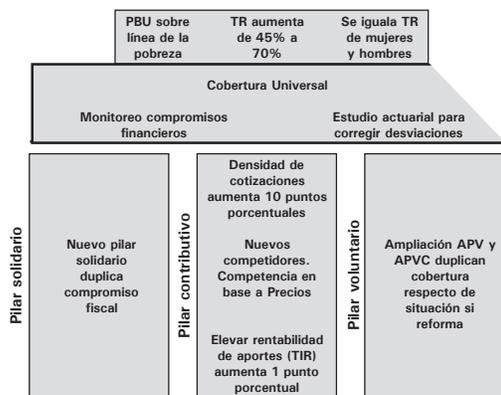
a 61% en un plazo de cinco a diez años, incremento que beneficiaría especialmente a los afiliados de ingresos medios.

- Intensificar la competencia en base a precios en la industria de servicios previsionales. El régimen de capitalización individual, al recurrir a mecanismos de mercado para asegurar la eficiencia en la administración de fondos, requiere de altos niveles de competencia. La competencia es también una garantía a los afiliados de que no serán víctimas de arbitrariedades de parte de los administradores y de que tendrán alternativas de elección que se adecuen a sus necesidades, dentro de las limitaciones que impone un sistema obligatorio. El conjunto de medidas propuestas por el Consejo permitiría incorporar nuevos actores e intensificar la competencia de precios en la industria de AFP.
- Mejorar la gestión de riesgo financiero y aumentar el retorno de los aportes del trabajador. La esencia del régimen de capitalización individual es utilizar los aportes del trabajador capitalizados para financiar sus pensiones futuras. La fortaleza de este mecanismo depende directamente de la rentabilidad neta lograda en la inversión de dichos aportes y de los niveles de riesgo que se asumen con éste propósito. El Consejo estima que con el conjunto de medidas propuestas se podría aspirar a aumentar el rendimiento neto anual de los aportes de los afiliados en un punto porcentual anual respecto de un escenario sin reformas.
- Fortalecer el pilar voluntario. El ahorro previsional voluntario es un instrumento particularmente apropiado para que los trabajadores que lo requieran compensen los efectos de un insuficiente monto de ahorro previsional obligatorio. Además, el ahorro previsional voluntario permite a las personas que tienen remuneraciones por sobre el tope imponible financiar pensiones que sean razonablemente proporcionales a los ingresos efectivos que tenían en actividad. Las reformas propuestas per-

miten aspirar a duplicar la importancia relativa de este pilar respecto del escenario sin reforma.

- Elevar la transparencia y predictibilidad del sistema. Un sistema obligatorio de pensiones busca subsanar los problemas de imprevisión de las personas, anticipándose a las consecuencias sociales futuras de tal comportamiento. La obligatoriedad de afiliación acarrea como contrapartida una obligación de transparencia y predictibilidad del sistema y sus administradores lo que, a su vez, resulta fundamental para lograr el objetivo de reducir la incertidumbre de las personas respecto de sus medios de subsistencia en la vejez. Las propuestas del Consejo apuntan a elevar la responsabilidad de las administradoras de fondos, el estado y los empleadores por el buen funcionamiento del conjunto del sistema previsional.

EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES PARA LA REFORMA PROPUESTA



Nueva institucionalidad: Superintendencia de Pensiones, Instituto de Previsión Social, Comité de Usuarios, Consejo Técnico de Inversiones

Organización de la transición

La información con que contó el Consejo y el análisis desarrollado por sus integrantes le permitió proponer un extenso conjunto de reformas destinadas a desarrollar un sistema previsional capaz de responder a las demandas y aspiraciones de todos los chilenos, en la medida que todos los actores del sistema –incluyendo a los propios afiliados– sean capaces de aportar su cuota particular de esfuerzo, compromiso y responsabilidad.

Gran parte de estas propuestas, sin embargo, no tienen efectos inmediatos. Algunas requieren de un período gradual de implantación, otras inciden paulatinamente sobre los beneficios del sistema, muchas tienen costos fiscales y deben irse aplicando en base a las disponibilidades de financiamiento que se vayan produciendo en el tiempo. El propio proceso de discusión de estas propuestas, la elaboración de proyectos de ley y su aprobación definitiva por el Congreso Nacional también requerirán de tiempo.

Parte importante del trabajo que se debe desarrollar para llevar la reforma previsional a la práctica consiste, precisamente, en organizar una transición ordenada, donde las chilenas y chilenos entiendan la secuencia de medidas y cómo ellas irán incidiendo sobre su bienestar.

Al elaborar sus propuestas, el Consejo no ha buscado generar beneficios inmediatos. Un sistema previsional no opera en el corto plazo, pero eso no debe ser excusa para iniciar un proceso de reforma. El esfuerzo del Consejo ha estado puesto en articular un conjunto armonioso de reformas, capaz de complementarse para generar un sistema previsional integrado.

Es esta visión, la de un país en que todos tengan el derecho a una vida digna en la vejez, sobre la base de un nuevo contrato social con la previsión, la que ha querido construir el Consejo. Esta es la visión que el Consejo ha buscado compartir con el gobierno y con todos los chilenos a través de este Informe.

Integrantes del Consejo Asesor

Harald Beyer. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile; Master y Doctor en Economía de la UCLA. Es autor de varios artículos en economía y política social en revistas especializadas y actualmente es investigador y coordinador académico del CEP y profesor de la Universidad de Chile.

David Bravo. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; Master y candidato a Doctor en economía de la Universidad de Harvard. Ha realizado investigaciones en mercado del trabajo, desigualdad y seguridad social, y dirigió la encuesta de protección social en Chile. Actualmente es profesor del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y director del Centro de Microdatos.

Axel Christensen. Ingeniero civil industrial de la Universidad Católica; MBA de la Universidad de Stanford. Se desempeñó como Gerente de Inversiones de AFP Cuprum y Gerente de Estudios de Citicorp. Actualmente es Gerente de Desarrollo de Moneda Asset Management y profesor de finanzas y regulación en la Universidad Católica.

Regina Clark. Abogada de la Universidad Católica; diplomada del Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS) y de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) México. Fue Fiscal del INP y actualmente es integrante del Grupo de Expertos Latinoamericano de Turín, Bolonia y Castilla de la Mancha de la OIT. Experta en sistemas de pensiones, mercado del trabajo y género, se desempeña como consultora asociada de la Fundación Friedrich Ebert.

Alvaro Clarke. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile, Master y candidato a Doctor en Economía de la Universidad de Lovaina; se ha desempeñado como subsecretario de Hacienda y superintendente de Valores y Seguros, y es experto en gobiernos corporativos, seguros y mercado de valores.

Rosanna Costa. Ingeniero comercial de la Universidad Católica. Actualmente es directora del Programa Económico del Instituto Libertad y Desarrollo y miembro del Consejo de Alta Dirección Pública. Es autora de trabajos sobre macroeconomía, finanzas públicas, políticas de empleo y políticas públicas. También realizó clases en la Escuela de Economía de la Universidad Católica y de la Universidad Gabriela Mistral.

Martín Costabal. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; MBA de la Universidad de Chicago. Fue director de Presupuestos y ministro de Hacienda. También se desempeñó como ejecutivo de Pizarreño, Infraestructura Dos Mil y AFP Habitat. Actualmente es director de empresas.

Margarita María Errázuriz. Socióloga, Presidenta de Comunidad Mujer, miembro del Consejo Superior de la Universidad Alberto Hurtado y directora de Prohumana. Se ha especializado en convivencia social, género y pobreza. Anteriormente trabajó en CELADE, CEPAL y FAO.

Alejandro Ferreiro. Abogado de la Universidad de Chile; Master de la Universidad de Notre Dame. Se desempeñó como Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Ética Pública, como Superintendente de ISAPRES, como Superintendente de AFP, y Superintendente de Valores y Seguros. Actualmente es profesor investigador de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Augusto Iglesias. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; Master en Economía de la UCLA. Fue gerente de Estudios de AFP Habitat y es autor de numerosos estudios en asuntos previsionales. Actualmente se desempeña como consultor en materias económicas, financieras y previsionales; y es profesor universitario.

Mario Marcel (Presidente). Ingeniero comercial de la Universidad de Chile; M. Phil en Economía de la Universidad de Cambridge; Gran Bretaña. Fue director de Presupuestos y Director Ejecutivo por Chile y Ecuador en el Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Es autor de numerosos trabajos sobre macroeconomía, finanzas públicas, políticas sociales y reforma del Estado. Actualmente se desempeña como consultor independiente e investigador de CIEPLAN, a la vez que es profesor de la Universidad de Chile.

Alejandra Mizala. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía

de la Universidad de California, Berkeley. Actualmente se desempeña como directora del Centro de Economía Aplicada y del Magíster en Gestión y Políticas Públicas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Sus áreas de especialización son economía laboral y economía para la educación, en las que ha realizado investigación y consultorías, y cuenta con numerosas publicaciones.

Andrea Repetto. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; Doctor en Economía, M.I.T. Es profesora del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile; especializada en macroeconomía, finanzas públicas. Cuenta con publicaciones sobre incentivos al ahorro para la vejez.

Jaime Ruiz-Tagle. Doctor en Sociología de la Universidad de Lovaina. Fue Director del

Programa de Economía del Trabajo (PET) y jefe de la Unidad de Estudios Prospectivos de MIDEPLAN. Es autor de numerosas publicaciones sobre sistemas de pensiones.

Andras Uthoff. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Coordinó el proyecto de Diagnóstico y Perspectivas de Reforma de los Sistemas de Pensiones en América Latina de la CEPAL y trabajó también en la OIT y en el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población. Actualmente ejerce como oficial a cargo de la División de Desarrollo Social de la CEPAL.

Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.

Santiago, julio de 2006.

GOBIERNO DE CHILE
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 DIRECCION DEL TRABAJO
 (UCYMAT)

USO DE MAQUINARIA AGRICOLA

INTRODUCCION

La maquinaria agrícola se proyecta para laboreo del terreno y para hacerlo más adaptable al crecimiento de las plantas, para sembrar, para aplicaciones de sustancias químicas (Protección contra enfermedades y pestes) y para recolectar y almacenar las cosechas maduras. Hay una gran variedad de máquinas agrícolas y casi todas tienen engranajes, cadenas, correas, cuchillas, levas, etc.

Los grupos mayores de máquinas agrícolas son: máquinas para labrar el terreno, máquinas para sembrar y plantar, máquinas para cultivar, máquinas para cosechar, para transporte y elevación, para aplicación de sustancias químicas y para clasificar y empacar.

PRECAUCIONES QUE SE DEBEN TOMAR ANTES DE PONER EN MOVIMIENTO UNA MAQUINARIA

- Dar cabal cumplimiento a las recomendaciones del manual del operador.
- Deben ser examinadas visualmente por el operador previo a iniciar la faena.
- Se debe verificar ajuste, lubricación, limpieza, elementos de fijación tales como pernos y tuercas.
- Examinar cubiertas o elementos de protección de las partes móviles.
- Revisar cuidadosamente los neumáticos.

- Al poner en marcha el motor asegurarse que la palanca de cambio y toma de fuerza estén en punto neutro.

UNA ADECUADA INSPECCION DE LA MAQUINARIA EVITARA RIESGOS Y AUMENTARA EL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LA TAREA

RECUERDE QUE SI HA BEBIDO NO DEBE CONDUCIR

CAUSAS MAS FRECUENTES DE ACCIDENTES EN MAQUINARIA AGRICOLA

- Intervenir la maquinaria adaptando nuevos sistemas de accionamiento.
- Caídas de ramas o palos secos sobre el conductor de la maquinaria.
- Eliminar dispositivos de control y sustituirlos por controles provisorios.
- Atrapamiento en partes móviles (Eje de toma de fuerza, poleas, etc.).

RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL USO DE MAQUINARIA AGRICOLA

- Lea el manual del operador frecuentemente.
- Los frenos deben poder accionarse por el conductor desde su asiento.
- Todos los vehículos deben estar equipados con frenos mecánicos.

- Al no contar con frenos mecánicos, se deberá llevar cuñas para inmovilizar la maquinaria cuando sea necesario.
- De preferencia se deben utilizar barras de remolque con un dispositivo giratorio para evitar que el vuelco de uno de los vehículos no ocasione el vuelco de los demás.
- La plataforma de la maquinaria debe estar siempre despejada.
- Para conducir una maquinaria agrícola se necesita licencia de conducir clase D.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL TIRO O ARRASTRE DE IMPLEMENTOS

- Cuando se acoplan o desacoplan implementos al tractor, debe hacerse en lugares planos, de fácil acceso y lentamente.
- No se deberá levantar o mover los implementos en forma manual, ya que significa un sobreesfuerzo para la persona.
- Los implementos a usar con el tractor deberán estar dimensionados para la capacidad, potencia y peso del tractor.
- Los carros de arrastre deberán contar con dos ejes motrices (Dos ruedas delanteras y dos ruedas traseras).
- Se debe utilizar solo la barra de tiro al remolcar carros o tirar cargas pesadas.
- Impedir la presencia de trabajadores cerca del sector en que se está trabajando.

TRACTORES

El tractor es una de las máquinas más importantes y peligrosas en todo establecimiento agrícola, si no se maneja adecuadamente. Aproximadamente la mitad de los accidentes que ocurren en el campo son ocasionados por los tractores y varios de ellos son mortales.

Los accidentes más frecuentes son los vuelcos de los tractores, tanto hacia los costados, como hacia atrás.

CAUSAS MAS FRECUENTES DE VUELCO DE TRACTORES

- Trasladar elementos a una cierta altura.
- Piedras en el camino.
- Depresiones en el suelo.
- Virajes bruscos.
- Exceso de velocidad.
- No utilizar frenos de los vehículos remolcados.
- No tomar todas las precauciones cerca de zanjas, canales o pendientes.

MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN EN EL USO DEL TRACTOR

- El tractor deberá ser conducido por un operador calificado en su conducción y con licencia de conducir Clase D.
- Cuando se movilice un tractor en carretera, caminos interiores para ir o venir de los diferentes lugares, se deberá asegurar de unir los pedales de freno, permitiendo frenar con las dos ruedas simultáneamente.
- En caminos con pendiente siempre colocar una marcha lenta.
- Cuando se trabaje en laderas y al interior de potreros, se deberá tener la precaución de evitar zanjas y agujeros en los que puedan caer las ruedas.
- Deberá reducir la velocidad del tractor antes de comenzar a descender una cuesta.

- Deberá reducir la velocidad antes de una curva, giro o de aplicar los frenos.
- Asegurarse que no ubiquen personas en el radio de giro del tractor u otra maquinaria.
- Al descender del tractor, quitar las llaves y frenar.
- En el caso de carros de arrastre (colosos), estos deberán tener luces de señalización.
- No acoplar con eje en movimiento.
- Una vez acoplado el implemento, poner la protección en el eje.
- Deberá mantener sus manos alejadas del punto de acople.
- No se debe cruzar sobre el eje estando en movimiento.
- En carreteras, caminos interiores y sin luz natural. El tractor debe tener todas las luces de alumbrado y señalización en buenas condiciones, además si tiene acoplado implementos (Arados, rastra, sembradoras, etc.) usar cintas reflectoras o banderolas de señalización.
- Para estacionarse con implemento, éstos deberán estar sobre el suelo.
- Debe tener alarmas de retroceso.

BIBLIOGRAFIA

- Proceso Salud Trabajo en la Agricultura. Dr. **Francisco Díaz M.** Org. Panamericana de la Salud, 1995.
- Notas para inspectores del Trabajo sobre Riesgos Ocupacionales en Agricultura. I.T. Cabrera. San José, Costa Rica, 1995.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

CONCEDE BONO EXTRAORDINARIO PARA LAS FAMILIAS DE MENORES INGRESOS^(*)

LEY N° 20.111

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

Proyecto de Ley:

"Artículo único.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario de \$ 18.000, que se pagará en una sola cuota, el mes siguiente al de publicación de esta ley en el Diario Oficial, junto con los subsidios, beneficios o remuneraciones, según corresponda, a las familias registradas en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario" al 31 de marzo del año 2006; a los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020; y a los trabajadores señalados en las letras a), b) y c) del artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el referido decreto con fuerza de ley y cuyo ingreso mensual a marzo de 2006 sea igual o inferior a \$ 180.000. Para estos efectos, se considerarán ingresos mensuales los señalados en el artículo 2° de la Ley N° 18.987.

El bono extraordinario establecido en este artículo será de cargo fiscal y se pagará a quienes tengan alguna de las calidades señaladas en el inciso precedente al 31 de marzo de 2006.

El referido bono no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en

consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

El pago de este bono extraordinario se efectuará por el Instituto de Normalización Previsional. En el caso de los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, el bono será pagado por el respectivo empleador, aplicándose las normas sobre pago y recuperación de las asignaciones familiares establecidas en el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono extraordinario, aun cuando revista más de alguna de las calidades indicadas para acceder al mismo. Si tuviere más de una calidad de beneficiario y una de ellas fuera ser una familia registrada en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario", se le otorgará el bono como beneficiario de dicho Sistema de Protección.

A quienes perciban maliciosamente el bono extraordinario que otorga este artículo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el año 2006, se financiará mediante transferencias del ítem 50-01-03-24-03.104 de la Par-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.06.06.

tida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del presente año, entendiéndose incrementada en el equivalente a dicho mayor gasto la suma del valor neto a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 20.083."

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

Santiago, 20 de junio de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

DEL DIARIO OFICIAL

21 Junio

- Decreto N° 50, de 15.02.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto Supremo N° 524, de 1990 del Ministerio de Educación, que aprobó el Reglamento General de Organización y Funcionamiento de los Centros de Alumnos de los establecimientos educacionales de Educación Media, reconocidos oficialmente por esa Secretaría de Estado.

24 Junio

- Ley N° 20.109. Obliga a los bancos a repartir dividendos en casos que indica.
- Decreto N° 336, de 17.03.06, del Ministerio de Hacienda. Crea Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.

28 Junio

- Ley N° 20.111. Concede bono extraordinario para las familias de menores ingresos *(publicada en esta edición del Boletín)*.

29 Junio

- Resolución N° 1.183 exenta, de 16.06.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Guía Operativa Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas para Beneficiarios del Sistema Chile Solidario Año 2006" y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Resolución N° 1.184 exenta, de 16.06.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Sustituye "Guía Operativa Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas Año 2006", que se aprobara por Resolución exenta N° 930, de 2006.

30 Junio

- Decreto N° 194, de 5.06.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad.
- Corte Suprema. Auto Acordado sobre Ministros de Fe y regulación de costas de los Juzgados de Cobranza Laboral.

1° Julio

- Ley N° 20.115. Prorroga la vigencia del mecanismo de estabilización de precios de combustibles derivados del petróleo establecido en la Ley N° 20.063, con las modificaciones que indica.

6 Julio

- Decreto N° 94, de 24.03.06, del Ministerio de Educación. Fija valores de la subvención anual educacional pro-retención, por alumno para el año 2006.

7 Julio

- Resolución N° 4.581 exenta, de 30.05.06, del Ministerio de Educación. Establece calendarización del proceso de evaluación docente para el año 2006 e identifica comunas y niveles que serán evaluados durante el presente año.

10 Julio

- Resolución N° E-187, de 22.06.06, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma introducida a los estatutos de "A.F.P. Planvital S.A.".

13 Julio

- Ley N° 20.114. Amplía el plazo para reclamar por el avalúo de bienes raíces no agrícolas.
- Ley N° 20.112. Hace aplicable el procedimiento simplificado y la franquicia de arancel a todo contrato en que se aplique cualquier tipo de subsidio habitacional estatal a la adquisición de una vivienda social.
- Extracto de Resolución exenta N° 83, de 10.07.06, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía para el año 2006, el plazo para presentar la Declaración Jurada Resumen Anual de IVA de Compras y Ventas, vía Internet, indicado en el inciso primero del resolutivo 10 de la Resolución exenta SII N° 10 de 20 de enero de 2006, hasta el 18 de agosto de 2006.

14 Julio

- Extracto de Circular N° 39, de 13.07.06, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye acerca del nuevo plazo para reclamar de los avalúos de los bienes raíces no agrícolas determinados en el proceso de reavalúo año 2006.

14 Julio

- Decreto N° 101, de 29.03.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta el Programa de Informática Educativa en la Educación Parvularia.
- Resolución 3A N° 1.738 exenta, de 13.06.06, del Fondo Nacional de Salud. Modifica Resolución 3A/N° 1.455 exenta, de 2002, del Fondo Nacional de Salud, que fijó la nueva estructura y organización interna de dicho Fondo.

17 Julio

- Decreto N° 80, de 17.03.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra a contar del 20 de marzo de 2006, a don Rodrigo Ketterer Yávar, RUT 7.627.240-9, para que se desempeñe en el cargo de Director General de la Dirección General del Crédito Prendario, grado 3° de la E.U.S. del Escalafón Superior del Servicio, en calidad de titular.
- Decreto N° 173, de 2.05.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra a don Sergio Alejandro Escobar Jofré, RUN: 11.377.882-2, en la Planta Directiva como Director Nacional Grado 2° E.U.S. en forma transitoria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a contar del 1° de mayo de 2006 o mientras no se nombre a un Titular, de conformidad al Art. 59 de la Ley N° 19.882.

20 Julio

- Decreto N° 108, de 13.06.06, de la Subsecretaría de Transportes. Aprueba Capítulo Séptimo del Manual de Señalización de Tránsito.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD JURIDICA
DIVISION DE RELACIONES LABORALESPRACTICAS ANTISINDICALES. HOSTIGAMIENTO Y PRESION EJECUTADOS
EN CONTRA DE SECRETARIA DE SINDICATO

Denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por la Dirección del Trabajo
en contra de la empresa Confecciones de Ropa Intima S.A.

Doctrina

Se denuncia que una vez constituido el Sindicato tienen lugar despidos de socios y se promueve la renuncia de los afiliados a la organización. Al mismo tiempo se ejercen conductas de hostigamiento y presión ejecutados en contra de la Secretaria del Sindicato.

El sentenciador tuvo por acreditado el ilícito laboral, confirmado por la Corte de Apelaciones de Santiago, a partir de los elementos probatorios aportados por el informe de fiscalización y la confrontación de testimonios de representantes de la empresa, trabajadores y dirigentes.

Dentro de las normas aludidas en el fallo, que habrían sido infringidas por el empleador, se cita la Constitución Política de la República en sus artículos 19 N° 1 y N° 19; Convenios internacionales de la OIT: el 98 en sus artículos 1° y 2° y el 135 artículo 1°.

Respecto del hostigamiento y presión ejecutados en contra de la Secretaria del Sindicato, la sentencia señala que, además de significar una vulneración a los derechos propios de la esfera de lo laboral, constituye una lesión directa a la integridad psíquica y a la dignidad de la trabajadora, que vulnera abiertamente el derecho subjetivo individual respectivo consagrado en la carta fundamental (Art. 19 N° 1), constituyendo a su vez, una flagrante contravención al contenido ético jurídico de la convención laboral, desde que avasalla la obligación de respeto que el empleador debe a su subordinado y que emana de la peculiar situación que genera esta clase de contratos, en que el trabajador se sitúa en una posición de subordinación y dependencia.

El sentenciador considera como elementos relevantes para determinar la gravedad de las conductas antisindicales, la multiplicidad de éstas y los perniciosos efectos que han implicado para la organización sindical, al disminuir el quórum, que pone en jaque su supervivencia.

Sentencia del 8° Juzgado Laboral de Santiago.

Santiago, 6 de julio de 2004.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que el Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, en representación de

ese organismo, a fs. 1 deduce denuncia de práctica antisindical, en contra la empresa Confecciones de Ropa Intima S.A., representada por don Víctor Vásquez De Pablo, ambos domiciliados en calle San Diego N° 1344, comuna de Santiago, por conductas atentatorias de la libertad sindical al Sindicato de Empresa Confecciones Ropa Intima.

La denuncia se sustenta en que una vez constituido sindicato, por parte de trabajadores de la empresa, hecho ocurrido con fecha 6 de marzo de 2003, comienza una serie de acontecimientos que se traducen en despidos y renunciaciones de socios, lo que ha significado que el número de ellos haya bajado de 41 a 21 socios.

Además, se denuncian amenazas a socios y actos de hostigamientos sufridos por la secretaria del sindicato, doña Lena Lucía Corona, situación reconocida por el jefe de taller, don Luis Bravo, lo que también es de conocimiento de varios socios del sindicato, hechos que se mantienen y que perjudicarían directamente el desempeño de la dirigente sindical en ejercicio.

Por último, se constata por parte de la fiscalizadora, renuncia de socios del sindicato promovidas por el empleador, al darles facilidades para que salgan a una notaría a realizar declaraciones juradas. La renuncia se hizo en una misma notaría por ocho socios, siendo una de ellas entregada a la fiscalizadora por el Gerente de Producción de la empresa, hecho que demostraría el grado de injerencia que tiene la empresa respecto de las renunciaciones presentadas por los ex socios del sindicato.

Cita normas legales relativas a la acción que ejerce, a la presunción de veracidad que ampara a los hechos constatados por el fiscalizador y señala que la actuación de la denunciada infringe los artículos 1º, inciso tercero y 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y los Convenios de la OIT N°s. 98 y 135, en las normas que indica relativas a la libertad sindical.

Solicita que se declare que la denunciada incurrió en prácticas lesivas a la libertad sindical, que se dé término a la misma si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución, y que se condene a la demandada al pago de una multa.

Segundo: La denunciada en el comparendo de estilo a fs. 33 negó haber incurrido

en actos considerados como prácticas anti-sindicales, solicitando se rechace la petición de la denunciante en todas sus partes.

Tercero: Que de lo antes pormenorizado se desprende que las conductas imputadas a la empleadora como constitutivas de prácticas antisindicales son las siguientes:

- a) Despido de 9 socios del sindicato en un período a la constitución del sindicato (marzo de 2003).
- b) Renunciaciones al sindicato promovidas por la empleadora a través del facilitamiento de los medios para efectuarlas en notaría.
- c) Amenazas, presión y hostigamiento a socios y, en especial, a la secretaria del sindicato (Lena Lucía Corona), ejercidas por cuatro compañeras de trabajo.

Cuarto: Que los diversos acápite de imputación serán analizados separadamente, sin perjuicio que la denunciada estima que en su conjunto –en lo que cree la actora es denotativo del objetivo final de las prácticas de la empresa– se han traducido en una disminución de 41 a 21 socios a la época de ejercitarse la acción.

Conforme consigna el informe de fiscalización que sustenta la denuncia, entre el 6 de marzo de 2003 y el 19 de abril de 2004, la demandada despidió, en un lapso de tiempo aproximado a un año a 9 trabajadores asociados al sindicato. El hecho es reconocido por la denunciada y justificado en necesidades económicas de la empresa (reducción de gastos) que derivan de una difícil situación financiera.

Seis de los despedidos son por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y otros por causales de caducidad imputables a los trabajadores (con acciones jurisdiccionales de reclamación de la justicia del despido vigentes).

Se despide, en el mismo período, a tres trabajadores no sindicalizados.

De tales hechos puede establecerse que la desvinculación de personal se ejecuta preferentemente (en un 75%) respecto de socios del sindicato y se escoge una causal de libre despido para seis de los nueve trabajadores asociados que dejan de pertenecer a la empresa por decisión de ésta.

Tal desproporción que se observa entre trabajadores despedidos sindicalizados y no sindicalizados es denotativa de una discriminación no justificada por la empleadora y sin que el aserto relativo a las necesidades financieras de la empresa derivadas de una crisis económica, se hubieren demostrado, apareciendo, por el contrario, desvirtuadas al constatarse –a partir del mismo informe y de lo declarado por los testigos de la parte denunciante– que paralelamente al proceso de despido se contrata a nuevos trabajadores (especialmente a partir de diciembre de 2003) en un número similar al número de puestos de trabajo de los que se ha prescindido.

De la declaración del presidente del sindicato, no desvirtuada por otros antecedentes probatorios, se recaba información en orden a que tales despidos se han originado principalmente en la constitución del sindicato. Los despidos se dirigieron a constituyentes de órgano colectivo, obligándolos a aceptar indemnizaciones que no correspondían a su monto real, las cuales de no ser aceptadas en ese momento, después no les serían pagadas por la empresa, puesto que según ésta, en tribunales argumentaría problemas económicos, los que no son efectivos. Sostiene que, por tal amenaza, sólo dos de los trabajadores despedidos está en juicio y los otros aceptaron las condiciones de la empresa.

En el mismo sentido doña Lena Lucía Corona Aravena, secretaria del sindicato, a fs. 39 declara que una vez constituido el sindicato comenzaron los despidos de sus socios, algunos con carta de aviso y a otros intempestivamente.

Además, a fs. 43, Selfa De Las Mercedes Rodríguez Ortega –trabajadora despedi-

da por la denunciada– señala que su exoneración se originó en una demanda asociada a la forma de pago de la remuneración (suscribe una lista en que un grupo de trabajadores se opone a la modificación de la práctica habitual de pago semanal), refiriéndose a las circunstancias del despido y mencionando que el empleador (Rafael Vásquez, dueño de la empresa) la mandó llamar y le dijo que lo había traicionado, que su contrato llegaba hasta ahí porque pertenecía al sindicato, y que estaba cansado que lo apuñalaran por la espalda, por lo tanto, que ahora el sindicato le diera trabajo.

De este último antecedente, apreciado en conciencia en su fuerza probatoria, puede advertirse la particular percepción disvalorativa del empleador respecto de la organización sindical y, en armonía con los elementos de prueba precedentemente señalados, se arriba a la conclusión que el despido de trabajadores sindicalizados (seis echando mano a una causal propia del sistema de libre despido y otros dos a causales de caducidad imputables al trabajador cuya justificación se encuentra en discusión) es una práctica antisindical, tanto porque se ejecuta a partir de la conformación del órgano de los trabajadores (desde que no hay antecedente ninguno que permita pensar que se trata de un proceso que venía desarrollándose antes de tal hecho), cuanto porque, y especialmente, no sólo no han sido demostradas las circunstancias alegadas para invocar la causal de libre despido, sino que las nuevas contrataciones en la empresa han sido un mentís de tal argumento.

La conducta descrita infringe el artículo 289, letra a) del Código del Trabajo, en cuanto el efecto inmediato constatable a partir de los despidos –y sin perjuicio de otras acciones combinadas destinadas al mismo fin– ha sido una reducción significativa del quórum de la organización sindical.

Quinto: Que en relación con las denuncias al sindicato de trabajadores propiciadas por facilidades dadas por el empleador para salir en hora de trabajo a suscribirlas a una

notaría, se ha constatado en la misma fiscalización –que bien vale a estas alturas recordar, está amparada de una presunción de veracidad en lo que dice relación a los hechos constatados en ella por el fiscalizador– que ocho socios del sindicato renunciaron a él mediante declaraciones juradas, de las cuales siete las entrega a la fiscalizadora el presidente del sindicato y la restante el gerente de producción de la empresa, don Rafael Vásquez De Pablo, hecho ratificado por el presidente del sindicato a fs. 37, quien señala que una de las cartas fue entregada al empleador y no directamente al sindicato, situación esta última que llama la atención, desde que ninguna participación debiera tener el empresario en lo relativo a cuestiones internas del sindicato, máxime en una materia tan sensible como la que se analiza.

Se denuncia la injerencia de la empleadora en el proceso de renuncia a la organización sindical, cuestión que, conjuntamente con el hecho precedentemente reseñado (haber mantenido aquélla en su poder una de las renunciaciones notariales) ha de vincularse a otros dos hechos aportados en la fiscalización y ratificados por los testigos:

- a) los trabajadores que renuncian reconocen –si bien lo asocian a una solicitud autónoma de cada cual– que salieron a firmar en notaría en distintas horas –en hora de colación o pidiendo permiso para salir anticipadamente, y
- b) desconocen el valor de la declaración notarial que firman, señalando costos entre los \$ 1.900 y los \$ 4.000, agregando, no obstante sus exiguas remuneraciones, que no les ha importado incurrir en tal gasto.

Tales antecedentes, sin que pueda perderse de vista la innecesaria visación de un ministro de fe en el documento de renuncia, y muy especialmente el desconocimiento del costo de la declaración jurada, unido a la curiosa intermediación del empleador en el proceso de renuncia (constatada fehacientemente por la fiscalizadora al recibir del geren-

te de producción una de las renunciaciones ante notario) permiten establecer lógica y razonablemente, a partir de indicios probatorios más que suficientes, que las renunciaciones que se verifican en la misma notaría el 25 y 31 de marzo y el 19, 22 y 23 de abril, todos del 2004, han sido propiciadas por el empleador, otorgando facilidades para concurrir a la notaría en hora de trabajo y financiando el gasto notarial.

Unir tal conducta a la ya asentada relativa a despidos discriminatorios en perjuicio de socios del sindicato, deviene en una cuestión lógica para comprender la reducción del quórum sindical.

Sexto: Que no soslaya este sentenciador que en el mismo informe de fiscalización tantas veces citado, la inspectora del trabajo recoge el testimonio de los renunciados y que los motivos de renuncia distan del reconocimiento de alguna vinculación de las renunciaciones con la actuación en tal sentido de la empleadora, mas tales antecedentes, aparecen suficientemente desvirtuados en autos por las declaraciones del presidente y tesoro del sindicato, quienes desmienten las motivaciones esgrimidas por los dimisionarios y confirman las circunstancias en que se producen las renunciaciones facilitadas por el empleador (el testimonio de la Sra. Rodríguez Ortega, afirma abiertamente que el gerente de la empresa pagaba el trámite notarial y que tras renunciar los trabajadores quedaban en un estatus mejor para obtener permisos del empleador en comparación con los socios del sindicato), en lo que puede estimarse es un sistema de incentivos para estimular la renuncia a la organización sindical.

La conducta descrita infringe la ya citada del literal a) del artículo 289 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, finalmente, en relación con las amenazas a trabajadores y a la secretaria del sindicato llevada a cabo por cuatro compañeras de trabajo, debe estimarse, primeramente, insuficientes los elementos de

convicción aportados en lo que dice relación con la pretendida presión a trabajadores que no han sido siquiera singularizados en el informe que sirve de base a la denuncia.

Los elementos de convicción respecto de tales conductas en cuanto afectarían a la secretaría sindical son el Informe de Fiscalización que recoge actos de hostigamiento y presión psicológica en su contra por parte de un grupo de operarias proclives al empleador. En tal instrumento se recoge el testimonio de la misma afectada –ratificado en autos– quien señala que las operarias Gladis Carballo, Rosa Vega, Lucía Hevia y Pamela Palma, quienes no son socias del sindicato, la hostigan permanentemente al interior de la empresa, insultándola y ofreciéndole golpes fuera de ella. Agrega que estas operarias siempre están en reunión con don Rafael Vásquez; en el mismo sentido constan declaraciones de otros socios del sindicato quienes señalan que es efectivo que a la secretaria del sindicato la molestan permanentemente operarias proclives al empleador, las causales pasan en reuniones con don Rafael Vásquez.

Ya en el comparendo de estilo la misma dirigente, relata una serie de situaciones que reflejan el clima laboral que se vive dentro de la empresa y que da cuenta de la mala relación de trabajo que se advierte entre ciertas operarias y ella, de lo cual tiene conocimiento el jefe de taller y don Rafael Vásquez, representante legal de la empresa, pero nunca le han dado una solución al problema, incluso ha dejado constancia en Carabineros y en la Inspección del Trabajo, (fs. 27 a 31).

En este mismo sentido, el presidente del sindicato señala que desde que se formó el sindicato comenzó un hostigamiento directo sobre la secretaria del sindicato por operarias de la empresa, quienes están en constantes reuniones con el gerente de producción de la empresa, don Rafael Vásquez De Pablo. Los hostigamientos consisten en insultos y otras

formas de presión psicológica como la representación de habersele acabado a la operaria las regalías y beneficios, la de haber perdido la calidad de persona de confianza del Sr. Vásquez, etc.

En igual sentido declara doña Selfa Rodríguez Ortega, cuando a fs. 44 señala que el Sr. Vásquez se reúne con ciertas trabajadoras que no pertenecen al sindicato, las mismas que siempre están hostigando a las trabajadoras que pertenecen al sindicato. A modo de ejemplo señala que si la secretaria se para ir al baño, ellas también se paran y van detrás de ella.

De todo lo expuesto precedentemente se concluye que efectivamente la secretaria del sindicato se ve permanentemente expuesta a un clima laboral adverso producto de la mala relación que existe entre algunas operarias y ella, lo cual la tiene sometida a un fuerte stress que ha afectado su salud, incrementado además por la falta de apoyo de sus superiores para enfrentar la situación, puesto que no sólo ve que las operarias con las que tiene conflicto se reúnen constantemente con el empleador sin motivos manifiestos, sino que también cada vez que recurre a él para exponer su situación no encuentra una solución.

En cuanto a que los actos de hostigamiento puedan vincularse específicamente con la voluntad del empleador, don Rafael Vásquez y las operarias Lucía Hevia y Pamela Palma niegan tales actos, al igual que el jefe de taller, don Luis Bravo, quien reconoce el clima de conflictividad al interior de la empresa señalando, que el respeto entre los trabajadores es un asunto que escapa de sus manos, y tienen que ver con que la secretaria del sindicato se atrasa en la producción perjudicando a sus demás compañeros o favoreciendo a los socios del sindicato, imputación que es descartada por dicha funcionaria y que en cuanto mira deficiencias en la ejecución del contrato no se encuentra respaldo por antecedente probatorio alguno en estos autos.

De lo expuesto, se desprende, especialmente a partir de lo señalado por la afectada y los demás testigos, que los hostigamientos llevados a cabo por las compañeras de trabajo de la secretaria del sindicato son efectivos (existe un principio de reconocimiento en la voz del propio jefe de taller, excusándose paralelamente de la tutela y control que naturalmente le compete sobre un problema como el que describe).

La misma secretaria y el presidente del sindicato no pueden afirmar que tal hecho emane de una orden del empleador, mas la connivencia de éste (Vásquez) en relación a los agentes del hostigamiento es inequívoca a partir del contexto circunstancial que se ha podido acreditar en estos autos y que puede resumirse en:

- a) una desvaloración manifiesta de la actividad sindical por parte del gerente y propietario de la empresa (Vásquez) –recuérdese circunstancias del despido de la testigo Rodríguez Ortega–.
- b) la ejecución combinada de despidos de socios del sindicato y la promoción de renuncias a la organización de socios del mismo.
- c) el reconocimiento del jefe de taller de un clima de conflictividad en la empresa, al ser preguntado sobre la efectividad de los hostigamientos y amenazas a la secretaria sindical.
- d) el reconocimiento del mismo empleado superior de no ejecutar medidas tendientes a mantener el respeto entre los trabajadores.
- e) las reuniones periódicas, sin motivación aparente que pueda siquiera colegirse atendida la posición de las trabajadoras, del gerente de producción (Sr. Vásquez) con las operadoras señaladas como quienes ejecutan los hostigamientos y amenazas a la secretaria sindical.

- f) la situación de estabilidad laboral y normalidad en las relaciones interpersonales, tanto como sus pares como con la jefatura de la empresa, experimentada por dicha trabajadora antes de la constitución del sindicato (y la significativa antigüedad laboral de la trabajadora) en abierto contraste los hostigamientos posteriores a esa fecha.
- g) la "depresión severa reactiva pos stress laboral" que padece Lena Corona Aravena y de que da cuenta el certificado médico de fs. 47.

De lo expuesto no puede sino concluirse a pesar de que la propia afectada no ha podido afirmar que pueda constarle la colusión entre las empleadas que ejercen la presión y el gerente de producción (en una aseveración para nada ilógica desde que ello sólo podría constarle fehacientemente a partir de la observación directa del acuerdo destinada a presionarla, situación en que difícilmente ha podido producirse dada la peculiar situación que se analiza) que –a partir de un conjunto múltiple, grave y concordante de antecedentes probatorios– el hostigamiento que vive la secretaria sindical no puede sino provenir de la decisión directa del empleador para que tal conducta sostenida en el tiempo se ejecute contra la trabajadora Lena Corona.

Tal conducta es también, en cuanto constituye un ataque directo a la integridad psíquica de la dirigente sindical, una vulneración a la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, ahora en su formulación genérica, sin respecto de la casuística que el artículo señala.

Octavo: Que, asimismo, las prácticas llevadas a cabo por la empresa, Confecciones de Ropa Intima S.A. constituyen una conducta lesiva de la libertad sindical que el ordenamiento reprocha, en cuanto vulnera el artículo 19, N° 19 de la Constitución Política de la República, artículos 1° y 2° del Convenio número 98 de la organización Internacional del Trabajo y 1 del Convenio número 135 de la misma organización.

Noveno: Que la multiplicidad de conductas constitutivas de infracciones a la libertad sindical y los perniciosos efectos que las mismas evidencian en el quórum actual de la organización sindical y que ponen en jaque su supervivencia, se consideran como elementos relevantes para determinar la gravedad de la vulneración por parte del empleador.

Especial gravedad reviste el hostigamiento y presión ejecutados en contra de la secretaria del sindicato. Tal conducta, además de significar una vulneración de derechos propios de la esfera de lo laboral, en cuanto dice relación directa con la afectación de derechos en el marco del ejercicio de una actividad que el ordenamiento constitucional y legal reconoce, promueve y tutela, constituye además una lesión directa a la integridad psíquica y a la dignidad de la trabajadora, ilícito agravado, en la especie, a partir de la constatación que la vulneración emana de la actitud consciente y deliberada del empleador, vulnerando abiertamente el derecho subjetivo individual respectivo consagrado en la carta fundamental (artículo 19, número 1) y constituyendo, a la vez, una flagrante contravención al contenido ético jurídico de la convención laboral, desde que avasalla la obligación de respeto que el empleador debe a su subordinado y que emana de la peculiar situación que genera esta clase de contratos, en los que un ser humano (el trabajador) compromete su propia persona en el cumplimiento regular de las obligaciones contractuales, situándose en una posición de subordinación y dependencia respecto del empresario quien, con todo, en el ejercicio legítimo de la potestad de mando (legitimidad que bien puede decirse en el caso en análisis, ha sido exorbitada) y atendida la parcela de autonomía que el trabajador aliena por efecto de la convención, debe refrenar el ejercicio de tales potestades en los contornos que configuran el límite infranqueable del libre ejercicio de los derechos individuales del trabajador.

Tal obligación, consecuencia de tan peculiar implicación personal, fluye del manda-

to constitucional señalado, cuanto de la naturaleza propia de la convención laboral, marco normativo que –junto con reconocerle amplias facultades de mando y organización empresarial– le impide, a su vez, lacerar la dignidad de sus trabajadores y los demás derechos que emanan de su condición humana, reconocidos en el catálogo constitucional y en otras normas incorporadas al ordenamiento jurídico conforme lo prescribe el artículo quinto de norma capital.

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 289, 292, 294 del Código del Trabajo, Convenios números 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo y 5 inciso segundo, 19 número 1 y 19 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

- I. Que se hace lugar a la denuncia de prácticas antisindicales, declarándose que la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas de la libertad sindical denunciadas a fs. 1, debiendo cesar en las mismas.
- II. Que se aplica a la denunciada una multa de 120 unidades tributarias mensuales.

Regístrese y envíese copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo.

Pronunciada por el Juez Titular del Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago. Alvaro Flores Monardes.

Rol N° 2.631-2004.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 10 de junio de 2005.

Proveyendo a fojas 72: a lo principal y otrosí, téngase presente.

Vistos y teniendo, además, presente:

Que las argumentaciones contenidas en el escrito de fojas 64 no logran convencer a

esta Corte como para alterar lo que viene decidido.

Atendido, además, lo dispuesto en los artículos 472 y 473 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia de seis de julio de dos mil cuatro, escrita a fojas 55 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Décima Sala de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por el Ministro señor Raimundo Díaz Gamboa, Fiscal judicial señor Mario Carroza Espinosa y Abogado Integrante señor Roberto Mayorga Lorca.

Rol N° 6.157-2004.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios Municipalizados	2.895/046	23.06.06	51
Dirección del Trabajo. Proceso de conciliación. Facultades	3.172/056	11.07.06	71
Estatuto de Salud. Asignación anual de mérito	2.938/051	30.06.06	59
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo	3.169/053	11.07.06	64
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Indemnización legal por años de servicios. Base de cálculo	3.171/055	11.07.06	67
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Indemnización sustitutiva. Base de cálculo	3.171/055	11.07.06	67
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Destinación. Requisitos	2.896/047	23.06.06	52
Estatuto Docente. Incentivos remuneracionales especiales. Designación y distribución	2.937/050	30.06.06	57
Horas extraordinarias. Procedencia. Cometidos esporádicos de grabación en el extranjero	2.939/052	30.06.06	61
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Grupo Negociador	3.170/054	11.07.06	66
Negociación Colectiva. Plazos. Cómputo. Falta respuesta del empleador	2.899/049	23.06.06	55
Personal no docente. Ley N° 19.464. Aplicabilidad. Ingreso Mínimo. Imputación incremento Ley N° 19.464 ...	2.897/048	23.06.06	53

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

2.895/046, 23.06.06.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades.

Fuentes: Ley N° 19.985, artículos 3°, 4° y 29.

En relación con su presentación del antecedente ..., cumpro en informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento requerido.

En efecto, atendida la reiterada y uniforme doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 5.407/249, de 16.12.03; 2.125/180, de 24.05.00 y 1.267/70, de 9.03.99, este Servicio ha concluido que carece de competencia para pronunciarse acerca de la situación laboral de los dependientes que se desempeñan en servicios traspasados a las Municipalidades, aun cuando se rijan por el Estatuto Docente y el Código del Trabajo, puesto que conforme a las instrucciones contenidas en Oficio Circular N° 32.355, de 20.09.81, y en Dictamen N° 9.747, de 16.04.84, ambos

de la Contraloría General de la República los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la Administración Municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio se encuentran sometidos a la fiscalización del citado organismo de control, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo directo con un ente público, como es la Municipalidad.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa señalada y las consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. DESTINACION. REQUISITOS.**2.896/047, 23.06.06.*****La destinación de la docente Sra. ..., no se ajustó a derecho por cuanto no operó a solicitud de la misma o como consecuencia de ajustes en la dotación docente.***

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 42, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si su destinación por decisión del empleador de un establecimiento educacional a otro dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí se encuentra ajustada a derecho.

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

El inciso 1° del artículo 42 del Estatuto Docente, señala:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud de ellos o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Traba-

jo, sin perjuicio de que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de la misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación en los términos que en la misma se indican, sin que ello implique menoscabo en la situación laboral y profesional del docente.

En la especie, la destinación por la cual se consulta no se encuentra ajustada a derecho, toda vez que no se dan los supuestos que hacen procedente dicha medida, esto es, requerimiento de su parte o bien ajustes en la dotación.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar que su destinación no se ajustó a derecho por cuanto no operó a solicitud suya o como consecuencia de ajustes en la dotación docente.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. APLICABILIDAD. INGRESO MÍNIMO. IMPUTACION INCREMENTO LEY N° 19.464.**2.897/048, 23.06.06.**

- 1) Las disposiciones de la Ley N° 19.464 no resultan aplicables a los no docentes que, prestando servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Valparaíso, en las funciones señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, no cumplen con los estudios pertinentes, evento en el cual no les asistirá el derecho al incremento remuneracional otorgado por la misma ley.**
- 2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.**

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 2°.

Mediante ordinario del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el personal no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta:

- 1) Si le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones de la Ley N° 19.464, al personal no docente que no cumple con los requisitos de aplicabilidad del referido cuerpo legal en lo que dice relación con los estudios pertinentes;
- 2) Si resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.

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

- 1) En lo que dice relación con esta pregunta, cabe señalar que el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones

para el personal no docente de establecimientos educacionales, dispone:

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

- a) *De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la Ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo;*
- b) *De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar*

con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y

- c) *De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.*

Se aplicará, asimismo, al personal no docente que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas”.

Del precepto anotado se infiere que la aplicabilidad de la Ley N° 19.464 está subordinada a la concurrencia de dos requisitos copulativos, relacionado uno con el lugar donde se prestan los servicios, y el otro con las funciones que desarrolla el dependiente.

Ahora bien, del análisis de la misma norma transcrita fluye que sus beneficiarios, en lo que respecta a las funciones desempeñadas, lo constituyen el personal no docente que presta servicios de carácter profesional, de parado-cencia y de servicios auxiliares, exigiendo el cumplimiento de los siguientes estudios:

- Del título respectivo, tratándose de quienes desempeñan labores profesionales;*
- De enseñanza media para quienes realizan labores paradocentes o título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico profesional, y*

- De enseñanza básica completa tratándose del personal de servicios auxiliares.*

De este modo, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que al personal no docente contratado por la Corporación Municipal para desempeñarse en un establecimiento educacional dependiente de la misma que no cumple con los estudios pertinentes no le serán aplicables sus normas, por faltar uno de los requisitos copulativos establecidos para tales efectos.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, se adjunta copia de Dictamen N° 2.818/13, de 30.06.05, que en su parte pertinente concluye que *“No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464”.*

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Las disposiciones de la Ley N° 19.464 no resultan aplicables a los no docentes que, prestando servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Valparaíso, en las funciones señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, no cumplen con los estudios pertinentes, razón por la cual no les asistirá el derecho al incremento remuneracional otorgado por la misma ley.
- 2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.

NEGOCIACION COLECTIVA. PLAZOS. COMPUTO. FALTA RESPUESTA DEL EMPLEADOR.**2.899/049, 23.06.06.**

Resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo al plazo contenido en el inciso final del artículo 332 del mismo cuerpo legal, que señala que por el solo ministerio de la ley, ante la falta de respuesta, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo se entiende que el empleador acepta el proyecto de los trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 312, 332, inciso 3°.

Concordancias: Memorándum N° 158, Departamento Jurídico, de 10.11.2005 y Ordinarios N°s. 4.284/108, de 4.10.2005 y 993/52, de 9.03.2004.

Mediante documento citado en el antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo, esto es, que si un plazo de días previsto en el Libro IV del Código del Trabajo, venciere en sábado, domingo o festivo, se debe entender prorrogado hasta el día siguiente hábil, a la disposición imperativa contenida en el inciso final del artículo 332 del mismo cuerpo legal, que señala que por el solo ministerio de la ley, ante la falta de respuesta, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo se entiende que el empleador acepta el proyecto de los trabajadores.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que reiteradamente la doctrina emanada de este Servicio, contenida, entre otros, en los Ordinarios N°s. 4.284/108, de 4.10.2005 y 993/52, de 9.03.2004, ha resuelto que la negociación colectiva está concebida como un procedimiento íntegramente reglado y constituido por diversas etapas y mecanismos en los que se crean derechos y obligaciones para las partes involucradas en el

respectivo proceso que deben ejercerse y cumplirse, individualmente, dentro de ciertos plazos y condiciones.

Se ha señalado, asimismo, que el legislador al hacer aplicable la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo a los plazos de días contenidos en el Libro IV del mismo cuerpo legal, no ha distinguido respecto de dichos plazos, simplemente se ha limitado a señalar que si uno de ellos venciere en sábado, domingo o festivo se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente. De lo anterior se desprende que la citada norma resulta aplicable a todos los plazos de días señalados en dicho Libro.

Ahora bien, el Código del Trabajo en su artículo 332, inciso final, establece una más de las consecuencias que se producen cuando una de las partes no ejerce su derecho dentro del plazo establecido al efecto, en este caso, es el empleador quien deja transcurrir el tiempo sin dar respuesta al proyecto presentado por la comisión negociadora laboral y, como resultado de esto, por el solo ministerio de la ley llegado el vigésimo día se entiende que lo aprueba. Efectivamente, la norma en comento dispone:

"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 desprende, asimismo, que el legislador si bien, por técnica jurídica, utiliza en su redacción el término "llegado el vigésimo día", implícitamente ha establecido un plazo de diecinueve días, a contar de la notificación del proyecto de contrato colectivo, para que el empleador entregue su respuesta, de lo que debe colegirse que si este plazo, es decir el cumplimiento de los diecinueve días, vence en sábado, domingo o festivo, debe trasladarse hasta el primer día hábil siguiente.

A mayor ahondamiento, cabe recordar que la intención fundamental que orienta todo el proceso de negociación colectiva es que las partes puedan, de común acuerdo, establecer condiciones de trabajo y de remuneraciones en una determinada empresa, que regirán por un tiempo determinado, de suerte tal que la sanción establecida en el inciso final del Código del Trabajo, es un castigo extremo a la desidia de aquel empleador que simplemente deja transcurrir el tiempo sin cumplir con la obligación que la ley le impone de entregar una respuesta a la comisión negociadora laboral, trámite esencial para el desarrollo del respectivo proceso.

Es así entonces que, atendido que el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, establece un plazo de días, es procedente aplicar la regla establecida en el artículo 312 del mismo texto legal, conforme al criterio sostenido por este Servicio en el memorando N° 158 del Departamento Jurídico, de 10 de noviembre de 2000.

Ahora bien, en la especie, la comisión negociadora laboral presentó a su empleador, Empresa Tur Bus Ltda., con fecha 22 de mayo de 2006, un proyecto de contrato co-

lectivo, de lo que se desprende que el empleador tuvo plazo para entregar su respuesta, antes que de pleno derecho rigiera la sanción contenida en el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, hasta el día 13 de junio de 2006. En efecto, basta examinar el calendario para darse cuenta que el último día que el empleador tiene para entregar su respuesta, sin que aún sea objeto de la referida sanción, recae en un día sábado 10 de junio, a su vez el vigésimo día recae un día domingo 11 de junio que luego es seguido por un día festivo correspondiente al lunes 12 de junio, de modo que el último día para que el empleador hiciera entrega de su respuesta corresponde recién al citado martes 13 de junio, entre las 00:00 y las 24:00 horas.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la sanción establecida en el inciso 1° del artículo 332 analizado, que establece que el empleador que no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, es decir, dentro de los quince días siguientes a la recepción del proyecto de contrato colectivo, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud., que resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo al plazo contenido en el inciso final del artículo 332 del mismo cuerpo legal, que señala que por el solo ministerio de la ley, ante la falta de respuesta, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo se entiende que el empleador acepta el proyecto de los trabajadores.

ESTATUTO DOCENTE. INCENTIVOS REMUNERACIONALES ESPECIALES. DESIGNACION Y DISTRIBUCION.**2.937/050, 30.06.06.**

Corresponde al empleador designar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, a los docentes que han destacado notablemente en el desempeño del cargo y que, por ende, deben percibir en cada trimestre el 10% de la subvención de excelencia otorgado por la Ley N° 19.410, para el pago de los Incentivos Remuneracionales Especiales.

En caso que la elección recaiga en más de un profesional de la educación, serán los docentes del establecimiento educacional quienes determinarán la forma más conveniente de distribuir entre los designados el referido 10%, toda vez que la ley no ha señalado reglas al respecto.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículos 15, incisos 1° y 2° y, 17, incisos 1° 2° y 3°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de a quien le corresponde designar a los docentes que percibirán el 10% de la subvención de excelencia otorgado por la Ley N° 19.410 para el pago de los incentivos remuneracionales especiales.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el artículo 15 de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 2 de septiembre de 1995, en sus incisos 1° y 2° dispone:

"Créase, a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

"Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$ 645 y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos edu-

cionales subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño".

Por su parte los incisos 1° 2° y 3° del artículo 17 del mismo cuerpo legal, establece:

"Para efectuar el pago de esta subvención, el 90% de los recursos que los sostenedores reciban trimestralmente por aplicación del artículo 15 de esta ley, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y, el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos".

"Esta bonificación de excelencia será imponible y tributable, no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7°.

"Un 10% de los recursos entregados a los sostenedores deberá destinarse a otorgar incentivos remuneracionales especiales a los profesores que se hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional. La

forma de distribución la determinarán los profesionales de la educación de cada establecimiento seleccionado.

"No obstante, no podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación, los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso que sean absueltos o sobreseídos".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador otorgó a los establecimientos educacionales del sector municipal y particular subvencionado conforme al D.F.L N° 2, de 1998, calificados como de excelente desempeño una subvención de excelencia, para ser destinada al pago de dos beneficios, a saber, la bonificación de excelencia, con cargo al 90% de dichos recursos y los incentivos remuneracionales especiales, con cargo al 10% de dichos recursos.

Se infiere asimismo, que el pago de los referidos incentivos remuneracionales especiales, corresponderá sólo a los profesionales de la educación que hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional, excluyéndose a quienes tengan una calificación deficiente, pagándose, al igual que la Bonificación de Excelencia, trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta planteada, acerca de a quien le corresponde designar a los docentes que trimestralmente percibirán el 10% de la subvención de excelencia, este Servicio mediante Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95, establece

que los empleadores deberán proceder a designar a los profesionales que cumplan con el requisito de haber destacado notablemente en el desempeño del cargo.

Agrega la referida Orden de Servicio que, una vez efectuada la designación, la distribución de tales fondos, en caso que la elección recaiga en más de un profesional de la educación, la deben realizar los propios profesionales de la educación del establecimiento seleccionado en la forma que ellos estimen conveniente, toda vez que la ley no ha señalado reglas al respecto.

Ahora bien, considerando que el pago del referido beneficio es trimestral, preciso es sostener que la designación del empleador podría, entre un trimestre y otro, podría variar según cambien las evaluaciones y el desempeño de sus docentes en los referidos períodos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que corresponde al empleador designar, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, a los docentes que han destacado notablemente en el desempeño del cargo y que, por ende, deben percibir en cada trimestre el 10% de la subvención de excelencia otorgado por la Ley N° 19.410 para el pago de los Incentivos Remuneracionales Especiales.

En caso que la designación recaiga en más de un profesional de la educación, serán los docentes del establecimiento educacional quienes determinarán la forma más conveniente de distribuir entre los elegidos el referido 10%, toda vez que la ley no ha señalado reglas al respecto.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL DE MERITO.**2.938/051, 30.06.06.**

Toda entidad administradora de salud primaria municipal, está obligada a realizar en un proceso evaluatorio especial, la calificación del personal que no fue evaluado en períodos anteriores, para determinar los funcionarios cuya evaluación positiva los haga acreedores de la asignación anual de mérito, en los términos exigidos por el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 30 bis.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.455/189, de 13.06.2000, 3.564/183, de 24.10.2002, 109/10, de 9.01.2004, 1.446/04, de 6.04.2004, y Ord. N° 3.085, de 20.07.2005.

Mediante la presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre la procedencia de pagar la asignación de mérito contemplada por la Ley N° 19.378, a los dependientes que laboran en los consultorios Centro y Oriente a cargo de la Corporación Municipal de San Fernando, que hace tres años que no se hace calificación del personal y tampoco el pago correspondiente a la mencionada Asignación de Mérito, existiendo el propósito de la citada entidad de pagar estos tres años una suma de dinero igual para todos los funcionarios independiente del estamento al que pertenezcan, considerando que el hecho de no haberse realizado el proceso de calificaciones y no haberse aplicado el procedimiento establecido en la ley, esto es, asignar un porcentaje igual a cada estamento, ofreciéndose pagar en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre. Agrega el ocurrente que el presente año se realizará el proceso de calificaciones normalmente de acuerdo con la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

"La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

"a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:

- "- El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.*
- "- El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.*
- "- El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.*

"b) Las fracciones iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada uno de los tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.

"c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo, y

"d) El reglamento establecerá las normas de desempate para situaciones de igual evaluación; los casos en que el cálculo del personal beneficiario deba hacerse sobre el total de la dotación o sobre dos o más categorías de ésta, cuando por haber poco personal en ellas no sea posible aplicar las reglas anteriores, y las demás disposiciones necesarias para la aplicación de este artículo".

Del precepto transcrito es posible desprender, en primer lugar, que los funcionarios de salud primaria municipal tienen derecho a percibir la denominada asignación anual de mérito que fue incorporada a la Ley N° 19.378 por el N° 3 de la Ley N° 19.607, la cual constituye un beneficio exclusivamente remuneratorio, con el propósito de promover el desempeño útil o positivo de dicho personal y, de esa manera, mejorar la calidad de atención de los servicios asistenciales en el nivel de la salud primaria.

Por otra, se establece la forma de determinar el monto de la aludida asignación para cuyos efectos debe realizarse la calificación del personal y según el puntaje obtenido de ella, sólo los funcionarios que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento y que sean ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena, podrán percibir el pago en cuestión.

En la especie, la entidad que consulta pretende pagar a los funcionarios de su de-

pendencia, una suma de dinero igual para todo ese personal independientemente de la categoría funcionaria en que estén clasificados, porque hace tres años no se hizo la calificación del personal, lo que impide aplicar la fórmula concebida por la ley para pagar dicho beneficio remuneratorio, en cuyo caso se ofrece pagar por ese período y en forma diferida, un porcentaje igual a cada categoría en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre, y que el presente año se realizará el proceso de calificaciones de acuerdo a las normas de la Ley N° 19.378.

Según la normativa invocada, el pago de la asignación anual de mérito a que tiene derecho el personal mejor evaluado de salud primaria municipal, está sustancialmente determinado por el puntaje obtenido por el funcionario en el proceso de calificación, referente que resulta indispensable para establecer el guarismo porcentual en alguno de los tres tramos, superior, intermedio e inferior, del personal mejor evaluado en la categoría respectiva que permitirá acceder legalmente al pago que nos ocupa.

En otros términos, el otorgamiento y pago de la asignación anual de mérito solamente procede cuando se cumplen los requisitos exigidos por la ley, esto es, que se haya hecho la calificación para evaluar el desempeño del personal, y que el funcionario se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación en el respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, Distinción, o lista 2, Buena, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 2.455/189, de 13.06.2000.

Por ello y, en todo caso, el pago ofrecido por la corporación municipal empleadora, no reemplaza ni sustituye el proceso de calificación que perentoriamente exige el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, porque la evaluación del mérito funcionario es una exigencia legal y constituye el elemento funda-

mental para que proceda el pago de la aludida asignación.

Ello implica que los trabajadores del sector no pueden ser privados de un beneficio legal por una negligencia inexcusable del empleador no imputable a los funcionarios, en cuyo caso la entidad administradora deberá abrir un proceso evaluatorio especial, exclusivamente para determinar los dependientes mejor evaluados que únicamente pueden acceder legalmente al pago del beneficio remuneratorio, criterio que también ha aplicado la

Contraloría General de la República en Dictamen N° 12.516 de 4.10.2000.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que toda entidad administradora de salud primaria municipal, está obligada a realizar en un proceso evaluatorio especial, la calificación del personal que no fue evaluado en períodos anteriores, para determinar los funcionarios cuya evaluación positiva los haga acreedores de la asignación anual de mérito, en los términos exigidos por el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. COMETIDOS ESPORADICOS DE GRABACION EN EL EXTRANJERO.

2.939/052, 30.06.06.

Procedería aplicar al personal de la Corporación de Televisión de la Universidad Católica de Chile, Canal 13, que labora cometidos esporádicos de grabación o transmisión en el extranjero, el estatuto contractual laboral que le rige en el país, por lo que constituiría jornada extraordinaria las 20,45 horas que el indicado personal habría excedido su jornada máxima semanal pactada en cometido desarrollado en la Argentina, entre los días 25 y 28 de octubre pasado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22; 30, y 32, incisos 2° y 3°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.268/309, de 18.10.1999 y 4.504/258, de 27.08.1999.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita pronunciamiento de esta Dirección, acerca de régimen contractual que debería aplicarse a personal de la Corporación de Televisión Canal 13, que en ejercicio de sus funciones habituales sale al extranjero a grabar material o a transmitir para el Canal, en cuanto a la procedencia de pago de horas extraordinarias.

Se agrega, que entre los días 25 y 28 de octubre pasado, personal del Canal habría

laborado en Argentina 20,45 horas por sobre la jornada ordinaria, de 45 horas pactada en los contratos, sin que la empresa les haya pagado jornada extraordinaria, aduciendo que tales horas se prestaron en el extranjero, y no estarían convenidas en los contratos, no obstante que el mismo tipo de trabajo realizado en el extranjero cuando se ha desempeñado en Santiago o en Regiones, siempre se ha remunerado incluyendo sobretiempo, con el recargo legal o contractual correspondiente.

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

El artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

A su vez, el inciso 2° del artículo 32, del mismo Código, señala:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se desprende, que constituirán horas extraordinarias las que excedan la jornada ordinaria máxima legal, o la pactada, de ser menor, aun cuando no se hayan pactado por escrito, siempre que se hayan laborado con conocimiento del empleador.

De este modo, si se ha excedido la jornada ordinaria de 45 horas semanales, o la pactada, de ser menor, se configura jornada extraordinaria, no obstante no haberse convenido ésta por escrito, bastando que el empleador haya tenido conocimiento de su ejecución.

En la especie, según lo expresado en presentación del Ant. ..., entre los días 25 a 28 de octubre pasado, personal del Canal 13 de televisión habría laborado 20,45 horas de exceso sobre la jornada pactada en los contratos de 45 horas semanales, lo que llevaría a que se habría originado jornada extraordinaria si se hizo con conocimiento del empleador.

Pues bien, en el caso, de presentación del Ant. ..., de doña Patricia Muñoz Antonin, Gerente de Recursos Humanos de Corporación de Televisión Canal 13, ante requerimiento del Departamento Jurídico de esta Dirección, sobre condición de jornada extraordinaria de las 20,45 horas por sobre la jornada ordinaria laborada en la Argentina, en el mes de octubre pasado, por personal del Canal, no expone que las mismas hayan sido ejecutadas sin conocimiento del empleador, sino que se exploya en que no co-

rrespondería considerarlas como tal por haberse prestado sin fiscalización superior inmediata de la empleadora, y fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, lo que llevaría a derivar que la empleadora habría tenido conocimiento de que tal jornada se habría prestado por personal del Canal, si objetó su improcedencia por otras causas.

Aún más, de informe del Fiscalizador R.P.M., del Ant. ..., se desprende que con el personal del equipo de grabación que excedió la jornada iba un productor del Canal, Javier Rubio, que si bien pertenecería al área dramática de éste y no a la técnica, pudo tomar conocimiento, desde su cargo, de la jornada excedida laborada por los integrantes del mencionado equipo.

Precisado lo anterior, en orden a conocimiento de la jornada excedida, corresponde señalar que los contratos de trabajo acompañados al informe de fiscalización, de trabajadores del Canal como Raúl Antonio Salinas Saavedra y Roberto Alejandro Llanos Díaz, operador de audio y camarógrafo, respectivamente, que serían similares a los del personal de la consulta, en la cláusula segunda estipulan que la jornada de trabajo será de 48 horas semanales, actualmente 45, distribuidas de lunes a viernes, de 9:00 a 18:30 horas, de lo cual es posible concluir que el personal como el de la especie, se encuentra sujeto a limitación de jornada de trabajo, por pacto expreso del contrato.

En efecto, como en los contratos de trabajo se ha estipulado una jornada máxima semanal, no sería procedente considerar conforme a derecho, que el personal no estaría sujeto a limitación de jornada, si ella ha sido expresamente convenida, lo que lleva además, necesariamente, a que no estaría comprendido en los casos de excepción a esta limitación que contempla el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, entre las cuales están, entre otros, quienes trabajan *"sin fiscalización superior inmediata,"* o *"que no ejerzan funciones en el local del establecimiento,"* como lo aduce la empleadora para

justificar la improcedencia de las horas extraordinarias respecto de este personal.

Sobre el particular, la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ord. N° 4.504/258, de 27.08.1999, expresa que *"el personal que tiene pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales (ahora 45), le asiste el derecho de cobrar horas extraordinarias en la medida que labore en exceso sobre su respectiva jornada de trabajo, no obstante que pudiera hallarse comprendido dentro de las excepciones del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo"*.

A mayor abundamiento, y para el hipotético caso que los trabajadores de que se trata estuviesen exceptuados de la limitación de jornada, lo que no ocurre como se ha demostrado, la doctrina agrega, en Ord. N° 5.268/309, de 18.10.1999, que *"el precepto del inciso 2° del artículo 22 ya citado, que excluyó de la limitación de jornada a los trabajadores a que el mismo se refiere, no puede estimarse que impida a las partes contratantes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pactar una jornada laboral determinada, atendido que ello no afecta el principio de la irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo, por cuanto, lo dispuesto en el referido inciso segundo constituye una excepción a la regla general sobre limitación de jornada, que es el derecho que protege la ley, de suerte que el acogerse o no a esta excepción está sujeto al solo arbitrio de las partes contratantes"*.

De esta suerte, en el caso en consulta, si los contratos de trabajo del personal de que se trata tienen estipulada explícitamente una jornada máxima semanal, precisando incluso su distribución diaria, el respectivo trabajador se encuentra sujeto a limitación de jornada, y en el evento de ser excedida, con conocimiento del empleador, devenga el

pago de horas extraordinarias, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, las que deben ser remuneradas con el recargo del artículo 32, inciso 3° del mismo Código.

Cabe agregar, que a juicio de esta Dirección, en nada haría variar lo antes expresado, el hecho que las labores en las cuales se habría excedido la jornada semanal pactada se desarrollaron fuera del país, en Argentina, si el efecto que ello podría implicar, sería que el trabajador no estaría sujeto a fiscalización superior inmediata, que no sería la situación analizada, y laboraría fuera del local del establecimiento, excepciones que no tienen relevancia jurídica si los contratos de trabajo han estipulado una jornada máxima semanal, como se ha expresado.

Por lo demás, los contratos de trabajo del personal de la consulta, si bien han sido celebrados en el país, para producir sus efectos en el mismo, originando una especie de estatuto de obligaciones y derechos laborales para las partes, se estima que tal régimen no podrían verse suspendido o modificado por el hecho que se haya debido desempeñar circunstancialmente y en forma transitoria cometido fuera del país, en cumplimiento del mismo contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Ud. que procedería aplicar al personal de la Corporación de Televisión de la Universidad Católica de Chile, Canal 13, que labora cometidos esporádicos de grabación o transmisión en el extranjero, el estatuto contractual laboral que le rige en el país, por lo que constituiría jornada extraordinaria las 20,45 horas que el indicado personal habría excedido su jornada máxima semanal pactada en cometido desarrollado en la Argentina, entre los días 25 y 28 de octubre pasado.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**3.169/053, 11.07.06.**

Corresponde reconocer para los efectos de la experiencia que contempla la letra a) del artículo 38 de la Ley N° 19.378, solamente el tiempo servido por la funcionaria en el Centro de Salud Carol Urzúa Ibáñez que administra la Corporación Municipal de Peñalolén, pero no es útil para dicho reconocimiento el período laborado por la misma trabajadora en la Municipalidad homónima.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 38, letra a). Decreto N° 1.889, artículo 19.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.506/192, de 1°.06.98 y 188/11, de 11.01.2001.

A través de la presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si debe considerarse acumulativos para los efectos de la antigüedad en el Servicio Público, los 8 años trabajados en la I. Municipalidad de Peñalolén y los 2 años y 4 meses que la misma trabajadora ocurrente ha laborado en la Corporación Municipal homónima y, de ser positiva la respuesta, si corresponde el pago de bienios por esta antigüedad, y si estos beneficios pueden ser trasladados en el eventual cambio de trabajo, y en el caso de no ser positiva la respuesta como operaría la antigüedad laboral en ambos trabajos frente a un supuesto cambio de empleador.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios

efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos.

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

Del precepto legal transcrito, que en iguales términos se reproduce en el artículo 19 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del mismo personal, se desprende en lo pertinente que los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a la denominada carrera funcionaria, y que uno de los elementos de ella está constituida por la Experiencia, esto es, el cómputo de años de servicio medido en bienios.

En la especie, se consulta si deben considerarse para los efectos de la antigüedad o experiencia, los 8 años trabajados por la trabajadora en la I. Municipalidad de Peñalolén y los 2 años y 4 meses que ha permanecido en la Corporación Municipal homónima y, por tanto, si son acumulativos esa antigüedad o experiencia para los efectos de la carrera funcionaria en el servicio público, si corresponde el pago de esos bienios, y si pueden ser trasladados esos beneficios en el caso de cambio de trabajo.

En lo que respecta exclusivamente a la antigüedad o experiencia en el marco de salud primaria municipal, de acuerdo con lo dispuesto por el citado artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, el legislador reconoce y garantiza la carrera funcionaria a los trabajadores del sector y precisa los elementos que deben considerarse para desarrollar esa carrera, uno de los cuales lo constituye la experiencia.

Igualmente se establece que para el reconocimiento de la experiencia, el trabajador deberá acreditar la prestación de servicios en establecimientos de salud que pueden detentar, jurídicamente, la calidad de públicos o municipales y, en este último caso, que sean directamente administrados por las propias Municipalidades o por las Corporaciones Municipales constituidas como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, y así lo ha señalado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 2.506/192, de 1°.06.98.

En tales circunstancias, cabe precisar que el reconocimiento de la experiencia afecta no sólo a la carrera funcionaria del trabajador sino que también su remuneración, como se desprende de los artículos 23, letra a), y 41 de la Ley N° 19.378, la que se determina conforme al nivel y categoría funcionaria y el número máximo de bienios computable para la carrera funcionaria.

De acuerdo con la normativa legal citada y los antecedentes proporcionados por la misma ocurrente, en opinión de la suscrita, el tiempo de dos años y 4 meses servido por la trabajadora desde octubre de 2003 en el Centro de Salud Carol Urzúa Ibáñez administrado por la Corporación Municipal de Peñalolén, es útil para el reconocimiento de la experiencia en los términos establecidos en la letra a) del artículo 38 de la Ley N° 19.378.

Por el contrario, el período de ocho años laborado por la misma dependiente en la I. Municipalidad de Peñalolén, no son útiles para el reconocimiento de la experiencia porque, como se ha señalado precedentemente, para que pueda operar el reconocimiento de la experiencia que pretende la trabajadora, sólo debe considerarse el tiempo servido en el sector salud público o municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que corresponde reconocer para los efectos de la experiencia que contempla la Ley N° 19.378, solamente el tiempo servido por la funcionaria como Asistente Social en el Centro de Salud Carol Urzúa Ibáñez administrado por la I. Municipalidad de Peñalolén, pero no es útil para dicho reconocimiento el período laborado por la misma funcionaria en la Municipalidad homónima.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. GRUPO NEGOCIADOR.**3.170/054, 11.07.06.*****Niega lugar a la rectificación de la doctrina contenida en los Ordinarios N°s. 1.589-93 y 2.689-152, ambos de 2002, por encontrarse ajustada a derecho.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 314 bis).

Concordancias: Ordinarios N°s. 1.589-93, de 24.05.2002 y 2.689-152, de 19.08.2002.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado la revisión de la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.689-152, de 19.08.2002, que en una de sus conclusiones señala que el convenio colectivo que se suscriba en un proceso de negociación colectiva semi-reglada, es decir, aquella contenida en el artículo 314 bis) del Código del Trabajo, afectará solamente a aquellos trabajadores que hubieren manifestado expresamente su voluntad colectiva de negociar, participando en la elección de la comisión negociadora que les representará y posteriormente, aceptando la última proposición del empleador, cumpliendo en ambos actos con las exigencias formales contenidas en las letras b) y d), del citado precepto.

Fundamenta su petición en el derecho que tendría cualquier trabajador de la respectiva empresa, de "adherirse" al proyecto presentado por el grupo de trabajadores en el momento que lo estime conveniente, siempre y cuando lo haga con las debidas formalidades que, a su juicio, consistirían en ratificar la elección de la comisión negociadora, ya elegida, y votar la aprobación o rechazo de la propuesta final del empleador.

Respecto de lo anterior cabe señalar, en primer término, que la figura de la adhesión, recogida en el artículo 323, del Código del

Trabajo, consiste en la facultad que el legislador otorga a la directiva sindical para admitir que, previo acuerdo de la misma, trabajadores no afiliados a la organización puedan ser parte del respectivo proceso. Como es posible advertir, la figura en análisis en ningún caso resulta aplicable al caso en estudio, atendido que claramente nos encontramos frente a una negociación colectiva iniciada por un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente.

En cuanto a la doctrina contenida en el ordinario citado en su presentación, corresponde a la reiteración de una anterior incluida en el Ordinario N° 1.589-93, de 24 de mayo de 2002, que expresamente señala:

"1.- El convenio colectivo que se suscriba a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 bis), del Código del Trabajo, afectará solamente a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente concurriendo a la elección de la comisión negociadora laboral y que, posteriormente, en el curso del proceso continuaron demostrando su ánimo de persistir formando parte del mismo para, finalmente, participar en la votación, aceptando o rechazando, la última propuesta del empleador.

"2.- Atendido el carácter voluntario del procedimiento en estudio, los trabajadores que han expresado su decisión de negociar colectivamente, en los términos señalados, pueden abstenerse, durante el desarrollo del procedimiento y antes de la suscripción del convenio, de seguir participando en él o par-

participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada".

Las conclusiones transcritas precedentemente tuvieron su origen en un profundo análisis, en especial, de la historia fidedigna de la ley en donde queda de manifiesto que el espíritu que animó al legislador al dictar las normas contenidas en el artículo 314 bis), en comento, fue evitar las irregularidades que ocurrían al amparo de la antigua legislación, como es el caso de los conocidos "contratos individuales múltiples", y en la necesidad de entregar certeza jurídica a las partes que participan en el proceso de negociación colectiva de que se trata, parecer que no se ve

afectado por los argumentos expuestos en su presentación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud., que efectuado un nuevo estudio de los antecedentes que originaron la doctrina contenida en los Ordinarios N°s. 1.589-93, de 24 de mayo de 2002 y 2.689-152, de 19 de agosto de 2002, a la luz de lo expresado en su presentación, es lícito concluir que atendido que no existen antecedentes nuevos que permitan rectificar el criterio sostenido, debe persistir por encontrarse ajustado a derecho.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. BASE DE CALCULO. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. BASE DE CALCULO.

3.171/055, 11.07.06.

Resulta jurídicamente procedente incluir la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 de la Ley N° 19.070, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en la sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172, inciso 1°. Ley N° 19.070, artículos 63 y 64.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente incluir la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 de la Ley N° 19.070, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en la sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 2° del artículo

lo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 172, del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos

168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero.

De la misma disposición legal se infiere, a la vez, que deben excluirse del cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, a vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

Sobre la base del análisis de la citada disposición legal, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 647/039, de 2.02.99, ha precisado que el concepto de última remuneración mensual utilizado en ella por el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático ya que alude a toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador.

Agrega el citado pronunciamiento jurídico que dentro del referido artículo 172, la regla señalada precedentemente constituye la norma general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indem-

nización por tiempo servido y, que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que el mismo precepto establece.

De esta forma concluye que es la propia ley, en su tenor literal, la que respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Precisado lo anterior y a objeto de evacuar la consulta formulada se hace necesario determinar si los estipendios a que la misma se refiere reúnen, en cada caso, las condiciones exigidas por el artículo 172 del Código del Trabajo para incluirlos en el concepto de última remuneración mensual a que en el mismo se alude y la sustitutiva del aviso previo.

Tratándose de la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 del Estatuto Docente, cabe señalar que, en relación al primero de ellos, el artículo 63 antes señalado prescribe:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1° de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración

adicional del artículo 3° transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1° de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

"También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral".

Del precepto legal preinserto se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos dependientes del sector municipal y en establecimientos del sector particular subvencionado, incluidos aquellos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1° de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente, en conformidad al procedimiento señalado en el artículo 65 de la Ley N° 19.070.

Con todo, cabe señalar que tratándose de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y de aquellos que se desempeñan en establecimientos técnico profesionales regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, las Leyes N°s. 19.598, 19.715 y 19.933 en sus artículos 1°, incrementaron el monto de la Bonificación Proporcional y restableció para los años 1999 y 2000; 2001 y 2002; y 2004, 2005 y 2006, cada una de ellas, respectivamente, el procedimiento de cálculo del mismo utilizado durante los años 1995 y 1996, que como ya expresara, fue establecido primitivamente en la Ley N° 19.410 y actualmente en las letras a) y b) del artículo 65 del Estatuto Docente.

De esta forma, analizada la Bonificación Proporcional de que se trata a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo, preciso es convenir que la misma reúne las condicio-

nes que dicho precepto exige para incluirla en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los referidos docentes.

En lo que dice relación con el beneficio denominado Planilla Complementaria, cabe señalar que el mismo se encuentra consagrado en el artículo 64 del señalado Estatuto, en los términos siguientes:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

"Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Al respecto, es preciso señalar que los montos de la Remuneración Total Mínima a que se refieren los incisos 1° y 2° del artículo 62 antes citado fueron modificados y sustituidos por la Ley N° 19.933, siendo actualmente de \$ 443.588 mensuales, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.

Del análisis de los preceptos legales preinsertos, se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos particulares subvencionados y que, a la fecha de entrada en vigencia de una ley que incrementa remuneraciones y crea dicho beneficio, su remuneración total fuere inferior a la Remuneración Total Mínima establecida por la ley, tienen derecho a percibir en dinero y mensualmente, una Planilla Complementaria.

En relación con lo anterior cabe advertir que, al igual que la Bonificación Proporcional ya analizada, las Leyes N°s. 19.598, 19.715 y 19.933 en sus correspondientes artículos

1º, incrementó el monto de la Planilla Complementaria de los docentes que se desempeñan en el sector particular subvencionado para los años 1999 y 2000; 2001 y 2002; y 2004, 2005 y 2006, cada una de ellas, respectivamente, restableciendo el procedimiento de cálculo de la misma previsto actualmente en el artículo 65 del Estatuto Docente.

De las citadas normas se infiere, asimismo, que el beneficio de que se trata es imponible y tributable y debe ser absorbido por futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

De lo expuesto precedentemente se deduce que la Planilla Complementaria es un estipendio en dinero, que se paga mensualmente, de carácter imponible y tributable, cuyo objeto es enterar la Remuneración Total Mínima de los profesionales de la educación que estuvieren percibiendo una remuneración total inferior a aquélla.

De esta forma, analizada la planilla de que se trata a la luz de lo señalado, no cabe

sino concluir que reúne todos los requisitos necesarios para incluirla en el concepto de última remuneración mensual que se consigna en el artículo 172 del Código del Trabajo y, por lo tanto, debe ser considerada para determinar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que correspondiere percibir a los docentes a que se refiere la consulta planteada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente incluir la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 de la Ley N° 19.070, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en la sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos de educación particulares subvencionados.

DIRECCION DEL TRABAJO. PROCESO DE CONCILIACION. FACULTADES.**3.172/056, 11.07.06.**

- 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código.**
- 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 63 bis y 169 letra a).

Mediante Pase del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si en un proceso de conciliación resulta procedente que el conciliador exija el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva de aviso previo, si procediere, cuando ha constatado: que la causal invocada por el empleador es la del inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo; que dicho empleador cumplió con dirigir al trabajador la comunicación a que se refiere el inciso 4º del artículo 162 del mismo Código, y, a la vez, que el trabajador está de acuerdo con la causal invocada, pero no hay acuerdo entre las partes en cuanto al fraccionamiento del pago de las indemnizaciones. Asimismo, si en la

situación indicada y ante el incumplimiento del pago de la indemnización resultaría procedente la aplicación de una multa administrativa y cual sería la norma infringida.

- 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se verifica que el empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, posibilidad que contempla el artículo 63 bis del Código del Trabajo, si resulta procedente que el funcionario pueda exigir el pago total de dichos emolumentos. A la vez, si ante el incumplimiento del pago, resultaría procedente la aplicación de una multa por tal concepto y cual sería la norma infringida.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, en primer término cabe recordar, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio en forma reiterada y uniforme, que la ley impone al empleador la obligación de pagar la indemnización por años de servicio en los términos previstos en el artículo 163 del Código del Trabajo, en el evento que la terminación de la relación laboral se produzca por alguna de las causales que dicha norma prevé, no pudiendo eximirse de tal obligación.

En otros términos, si el empleador invoca las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación del contrato de trabajo de un dependiente que labora para ella y dicho contrato ha estado vigente un año o más, el trabajador afectado tiene derecho a percibir una indemnización por años de servicio cuyo monto, al tenor del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, no puede ser inferior a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, y a aquella sustitutiva del aviso previo de treinta días prevista en el inciso 4° del artículo 162, si correspondiere.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la letra a) del artículo 169 del mismo cuerpo legal citado, establece:

"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de

que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo por la *causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio* constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en el inciso 4° del artículo 162 y en el artículo 163 del Código del Trabajo, vale decir, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, respectivamente.

De dicha disposición se colige, a la vez, que el empleador se encuentra obligado a pagar las indemnizaciones referidas, en un solo acto al momento de extender el finiquito.

De la señalada norma se infiere además, que sólo con el acuerdo mutuo de las partes, materializado en un pacto escrito ratificado ante la Inspección del Trabajo, el empleador podrá pagar en cuotas las referidas indemnizaciones, las cuales deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Del mismo precepto aparece que el simple incumplimiento del pacto por parte del empleador hará exigible de inmediato la totalidad de la deuda, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente.

Finalmente, de la norma en comento se infiere que si las indemnizaciones a que se ha hecho mención no se pagaren al trabajador, éste está facultado para recurrir al juzgado competente, en el plazo estipulado en el artículo 168 del cuerpo legal en comento, esto es, de sesenta días hábiles contado desde la separación, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementar el monto de tales indemnizaciones hasta en un 150%.

En relación con la misma disposición cabe señalar que este Servicio, fijando el alcance de la expresión "*si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador*" utilizada por el legislador en el párrafo final de la letra a), para los efectos de precisar si ella comprende todos los casos en que el empleador ha incumplido su obligación de pago de dichas indemnizaciones, esto es, *exista o no un pacto sobre pago fraccionado de las mismas*, ha sostenido en Ordinario N° 5.236/236, de 3.12.2003, sobre la base de los argumentos en él contenidos, lo siguiente:

"2) a) La expresión si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador contenida en el párrafo final de la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, disposición que establece las reglas a observar cuando el contrato termina por

aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del mismo cuerpo legal, debe entenderse referida a la indemnización por años de servicio y a la sustitutiva de aviso previo, si correspondiere, tanto en el evento que el empleador no las hubiere pagado en un solo acto, como en el caso de que exista incumplimiento del pacto sobre pago fraccionado por parte de aquél.

b) El plazo de sesenta días hábiles para reclamar judicialmente el pago de las indemnizaciones referidas en la letra anterior, debe contarse desde la separación del trabajador en el primer caso y desde el incumplimiento del pacto, en el segundo".

Por otra parte cabe tener presente, en lo que dice relación con el *momento en que debe extenderse el finiquito*, que la doctrina uniforme de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en Ordinario N° 3.251/191, de 1°.07.93 y 484/43, de 1°.02.2000, que si bien la ley no fija un plazo para suscribir el finiquito, la oportunidad para su otorgamiento y pago no es otra que el cese de la relación laboral, momento en el cual deben quedar establecidos, con las formalidades que señala el artículo 177 del Código del Trabajo, el detalle de las obligaciones que se extinguen y las que eventualmente origina el propio término de la relación, sin perjuicio que las mismas partes puedan convenir un plazo para el completo pago de tales obligaciones.

Ahora bien, continuando con el análisis de la norma en comento es posible colegir que ella contempla en forma inequívoca los efectos que se derivan del incumplimiento por parte del empleador del pacto sobre pago fraccionado, que son: se hace exigible inmediatamente el total de la deuda; el empleador puede ser sancionado con una multa administrativa y, finalmente, que si el trabajador recurre al juez competente para que se

ordene y cumpla con el pago, el tribunal pueda incrementar hasta en un 150% el monto adeudado.

También de dicho análisis es posible concluir, que a la Inspección del Trabajo respectiva le corresponde actuar tanto en la ratificación del pacto de que se trata, como en la aplicación de la multa administrativa por la infracción que comete el empleador al no dar cumplimiento al pacto.

Efectuadas las precisiones anteriores, se hace necesario determinar, al tenor de la consulta planteada, si nuestro Servicio puede también sancionar a aquel empleador, que habiendo invocado la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 citado, lo que supone una oferta irrevocable de pago, según se ha establecido anteriormente, no llega a acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco.

En tal evento, teniendo en consideración, según se ha expresado en acápites que anteceden, que la regla general en esta materia es que el empleador se encuentra obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extender el finiquito, que éste, a su vez, debe otorgarse al cese de la relación laboral, posible resulta sostener, en opinión de la suscrita, que dicho empleador también puede ser sancionado por nuestro Servicio si éste, en el ejercicio de sus funciones, constata la infracción que se está cometiendo. Ello, sin perjuicio obviamente, de la facultad que le asiste al trabajador para recurrir al tribunal competente para que se ordene y cumpla con el pago.

En efecto, nada obsta a que el trabajador también pueda acudir en forma pre-

via a una instancia administrativa de conciliación ante los Servicios del Trabajo, como ha sucedido en el caso en consulta, y que éstos, en virtud de las facultades de fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, que le son propias, inste al empleador a cumplir con su obligación de pago y ante el incumplimiento de éste curse multa administrativa por la infracción configurada, infracción que al no tener una sanción específica debería ser sancionada en los términos previstos en el artículo 477 del Código del Trabajo.

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta, cabe tener presente que el artículo 63 bis del Código del Trabajo, agregado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.058, publicada en el Diario Oficial del día 26.09.2005, establece:

"En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169".

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible colegir que en el caso de terminación del contrato de trabajo, el empleador se encuentra obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador, obligación que se debe cumplir en un solo acto, al momento de extender el finiquito. Asimismo, de esta norma se colige, que empleador y trabajador se encuentran facultados para acordar el fraccionamiento del pago de aquellas remuneraciones adeudadas, cuyo pacto se debe regir por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169 del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cabe hacer presente que la intención del legislador al dictar la nor-

mativa en estudio, reflejada en la historia de la Ley N° 20.058, (Resumen del Contenido del Proyecto) fue introducir una modificación al Código del Trabajo en materia de remuneraciones atrasadas, haciendo extensivo el mismo mecanismo de cobro y protección jurídica de las prestaciones, concebido en el artículo 169 del mismo cuerpo legal, que permite fraccionar el pago de las indemnizaciones y otras prestaciones por término de la relación laboral, pero estableciendo un conjunto de resguardos, para que el trabajador efectivamente obtenga la solución de su crédito. De esta forma, se incluyen en el marco de dichas protecciones también a las remuneraciones atrasadas del trabajador al término de la relación laboral. (Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario, Biblioteca del Congreso Nacional, página 39).

De ello se sigue, que al ser aplicable la norma legal aludida, transcrita y comentada en el punto anterior del presente informe, debe entenderse que el legislador al facultar a las partes de la relación laboral para fraccionar de común acuerdo el pago de las remuneraciones adeudadas al término del contrato, está exigiendo para tales efectos, el cumplimiento de los mismos requisitos establecidos para el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, vale decir:

- 1) Que el pacto respectivo sea ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- 2) Que las respectivas cuotas consignent los intereses y reajustes del período.

También en este caso, entonces, en virtud de la cláusula de aceleración que la norma en estudio contempla, la falencia del empleador en cualesquiera de las mensualidades o cuotas comprometidas, hace exigible el total de la deuda y lo hace merecedor a ser sancionado con

una multa administrativa, según se ha indicado anteriormente.

Asimismo, resulta igualmente aplicable a la situación en análisis lo previsto en el párrafo final de la letra a) del artículo 169 en comento, esto es, que si las remuneraciones adeudadas no se pagaren al trabajador, éste se encuentra facultado para recurrir al juzgado competente, en el plazo de sesenta días hábiles contado desde la separación, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementar el monto de las remuneraciones hasta en un 150%.

Ahora bien, considerando lo expuesto anteriormente, posible resulta afirmar que las mismas consideraciones efectuadas y doctrina enunciada en párrafos que anteceden, en relación a las indemnizaciones, resultan plenamente valederas para el tema de las remuneraciones adeudadas al término de la relación laboral, de suerte que ante el incumplimiento del empleador del pago de las mismas, exista o no un pacto sobre pago fraccionado de ellas, el trabajador se encuentra resguardado con los mismos mecanismos establecidos para las indemnizaciones, extensamente analizados en el punto 1) del presente informe.

De esta forma y contestando la consulta específica planteada, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, debiendo aplicarse en tal caso la sanción genérica contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, al no existir una sanción específica sobre la materia. En este evento, vale decir, incumplimiento del empleador de pagar en un solo

acto las remuneraciones adeudadas al momento de extender el finiquito, la norma infringida es la contenida en el artículo 63 bis del cuerpo legal citado, que es la que exige que el pago se realice en la oportunidad ya señalada.

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

- 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el

inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código.

- 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

RESOLUCION Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- RESOLUCIÓN

703, (exenta) 23.06.06. Depto. de Administración y Gestión Financiera

Crea en la Undécima Región del país Inspección Comunal del Trabajo que indica, fija su jurisdicción y modalidad de atención.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996;
3. La Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo;
4. Reservado N° 8 de 21 de marzo de 2006, del Sr. Director Regional del Trabajo, Región del General Carlos Ibáñez del Campo;

Considerando:

El creciente aumento que ha experimentado el establecimiento de grandes empresas del sector salmonero, en la jurisdicción de la Undécima Región del país; específicamente en la comuna de las Guaitecas, lo que hace aconsejable y necesario aumentar la cobertura del Servicio a dicha comuna;

Resuelvo:

Créase en la Undécima Región del país, la Inspección Comunal del Trabajo de las Guaitecas, cuya modalidad de atención será intermitente, siendo su domicilio el Edificio de la Ilustre Municipalidad de dicha Comuna.

Regístrese y comuníquese

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

2.- CIRCULARES

76, (extracto) 6.07.06.

Unidad Administración de Personal

Declaración Jurada Patrimonial de Bienes.

78, (extracto) 11.07.06.

División Departamento de Inspección

Informa nuevas facultades de los Jefes de Fiscalización en las materias que indica, utilidades en sistema informático DT PLUS y otras modificaciones a los procedimientos que se señala.

82, 14.07.06.

División Departamento de Inspección

Complementa procedimiento de fiscalización a aplicar en casos de denuncias por acoso sexual.

A partir del seguimiento de las denuncias y sus resultados, en materia de acoso sexual, y en la perspectiva de ir mejorando sistemáticamente nuestra actuación, se ha estimado conveniente hacer algunas precisiones a las Circulares y procedimientos que regulan la materia, indicadas en el ANT.

1. Resultados de la fiscalización

Se consideran sólo dos alternativas frente al resultado de una investigación por denuncia de acoso sexual:

- Constatado
- No constatado

Se reitera que la no constatación, no significa no concurrencia de la conduc-

ta, sino que supone únicamente que en el plazo legal de investigación, no pudieron establecerse indicios suficientes del acoso denunciado.

2. Comunicación de resultados

El plazo para la notificación del resultado de la investigación llevada a cabo por la Inspección del Trabajo y la notificación de las observaciones a la investigación interna de la empresa, no podrá ser superior a 20 días corridos, contados desde la fecha del informe de fiscalización.

En caso de observaciones a la empresa por su procedimiento de investigación interna cuyo resultado sea la constata-

ción del acoso sexual denunciado, ante las sanciones a aplicar de acuerdo al reglamento interno de aquella (en atención a que es una facultad privativa del empleador), el fiscalizador a cargo de la investigación no podrá determinar si el hecho denunciado y constatado amerita una sanción diversa de la propuesta por la empresa.

3. Refiscalización

En caso de proceder la refiscalización en investigaciones de acoso sexual cuyo resultado haya determinado la constatación del acoso sexual (acoso de otro trabajador), siendo objetivo fundamental verificar la aplicación de medidas y/o sanciones por parte del empleador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 211 letra E del Código del Trabajo, el plazo para la refiscalización necesariamente deberá realizarse a partir de los 15 días corridos desde la notificación del resultado al empleador, sin que, en ningún caso este plazo pueda ser superior a los 30 días corridos contados desde la notificación del referido resultado. Esta notificación y su cómputo se entenderá practicada conforme lo establecido en el artículo 478 bis del Código del Trabajo si se ha optado por esta vía de notificación.

4. Investigaciones conjuntas

Con excepción de la Región Metropolitana, en las Inspecciones respectivas, el análisis de los antecedentes de la denuncia y las directrices de la investigación serán responsabilidad conjunta del abogado de la Inspección respectiva, del Jefe de Fiscalización y del fiscalizador a cargo. En caso que no hubiese abogado se consultará al Coordinador Jurídico.

Lo anterior, a objeto de generar una estrategia conjunta para la investigación

de los casos y que se complementen los conocimientos del fiscalizador con los del abogado, ante lo cual los casos de acoso sexual se entenderán como investigaciones conjuntas. El informe de fiscalización debe contemplar un desarrollo de los aspectos mínimos que ha continuación se señalan:

- a) Antecedentes de la denuncia,
- b) Aplicación de medidas de resguardo,
- c) Metodología utilizada en la investigación,
- d) Gestiones realizadas durante el proceso de investigación y
- e) Conclusiones.

En su desarrollo se debe proteger la identidad de cada uno de las trabajadoras, trabajadores y declarantes entrevistados (as), garantizando su absoluta reserva para efectos de evitar eventuales represalias en su contra.

Su individualización debe ser genérica, como por ejemplo; Declarante 1, 2, 3 o alguna otra que resguarde su identidad.

Sólo la declaración de la denunciante, el denunciado y del representante legal serán individualizadas en el desarrollo del informe.

5. Denuncias sin relación laboral vigente

En los casos que se presenten denuncias sin relación laboral vigente, ya sea por renuncia o despido de la persona acosada, se procederá a realizar la investigación y los procedimientos vigentes. Lo anterior, en la perspectiva de reforzar el carácter preventivo de la norma y sentar precedentes a nivel de las empresas y los empleadores de la nece-

sidad de contar con herramientas para enfrentar las prácticas de acoso sexual, relevando con esto el que los derechos fundamentales de los (las) trabajadores (as) constituye un límite al ejercicio de los poderes empresariales, incluido el de despedir trabajadores.

El plazo para interponer la denuncia sin relación laboral vigente, será *de 60 días* corridos contados desde el término de la prestación efectiva de los servicios del trabajador(a) denunciante.

En estos casos obviamente no se exigirá la adopción de medidas de resguardo.

6. Proceso de investigación en curso

Cuando se produce una renuncia o despido en el transcurso de la investigación, este proceso deberá concluirse y evacuarse el informe de fiscalización, estableciendo un resultado de acuerdo a las instrucciones vigentes, aunque uno o ambos involucrados no estén trabajando en la empresa.

7. Sobre los informes

7.1. Se hace presente que frente a una solicitud de copia de informe de fiscalización por acoso sexual, sólo se procederá su entrega a las partes involucradas, entendiéndose por ellos a la persona acosada, persona acosadora y empleador, previo requerimiento escrito.

7.2. Atendido el tiempo transcurrido y la experiencia acumulada en este proceso de investigación, se deroga la instrucción de remitir informes al Nivel Central, debiendo archivar en la respectiva Inspección, siendo responsabilidad del Jefe de Inspección y del de la Unidad de fiscalización velar por la calidad de los mismos a la vez que del cumplimiento de las instrucciones que se han impartido.

Saluda atentamente a Ud.

Chistian Melis Valencia
Abogado
Jefe División Depto. de Inspección

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.305, 20.06.06.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio del 2006.

1. En el Diario Oficial del 30 de noviembre de 2005, se publicó la Ley N° 20.079, la que en su artículo 21 fijó en \$ 4.126, a contar del 1° de julio del 2006, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.
2. En relación con el pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a la fecha indicada, esto es, al 1° de julio del 2006, deberán tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

2.307, 22.06.06.

Subsidios maternos. Comunica monto diario mínimo de los subsidios a partir del 1° de julio de 2006.

En el Diario Oficial del 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, en cuyo artículo único inciso tercero, se fijó en \$ 87.697 a contar del 1° de julio de 2006, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe

considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2006, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral, entre los cuales se encuentran los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, es de \$ 1.461,62.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como aquellos iniciados en períodos

anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidios devengados hasta el 30 de junio de 2006, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de licencias médicas iniciadas antes del 1° de julio de 2006 y que terminen después de esa fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.381,48 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia médica hasta el 30 de junio pasado y de \$ 1.461,62 por los días posteriores a esa fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.461,62 a contar del 1° de julio de 2006, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.381,48), pero inferior al nuevo mínimo de \$ 1.461,62.

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

2.308, 22.06.06.

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.039 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2006.

En el Diario Oficial del día 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de julio del año 2006.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella se contienen esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos del ingreso mínimo

El artículo 1° de la Ley N° 20.039 fijó, a contar del 1° de julio de 2006, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican:

- a) En \$ 135.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.

- b) En \$ 101.491 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
- c) En \$ 87.697 el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

El monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores de 18 años y hasta 65 años de edad constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado y es el monto mínimo que también deben percibir los trabajadores que tengan 18 años de edad.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el

cálculo de beneficios que contemplan ampliaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. Remuneración de los trabajadores de casas particulares

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de julio de 2006, la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores asciende a \$ 101.250, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presen servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de los trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 101.250.

3. Monto máximo de la asignación por muerte

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6° del D.F.L. N° 90, de

1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, por disposición del artículo 1° de la Ley N° 20.039 es de \$87.697 a contar del 1° de julio de 2006, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, es de \$ 263.091 a contar de la fecha indicada.

4. Monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado. Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingreso mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a contar del 1° de julio de 2006, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 1.461,62.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de julio de 2006, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.461,62.

El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

2.309, 22.06.06.***Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2006.***

En el Diario Oficial del 1° de julio de 2005, se publicó la Ley N° 20.039, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$ 87.697, a contar del 1° de julio de 2006, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2006, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral es de \$ 1.461,62.

Considerando que por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, a contar del 1° de julio de 2006, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.461,62.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 30 de junio de 2006, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales iniciados antes del 1° de julio de 2006 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.381,48 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de \$ 1.461,62 por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.461,62 a contar del 1° de julio de 2006, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.381,48), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.461,62).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

2.313, 30.06.06.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.111 para trabajadores que indica. Imparte instrucciones a las entidades que, para efectos de asignación familiar, operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía.

En el Diario Oficial del día 28 de junio del año en curso, se publicó la Ley N° 20.111, que dispone la concesión, por una sola vez, de un bono extraordinario a, entre otros, los trabajadores señalados en las letras a), b) y c) del artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el citado decreto con fuerza de ley.

Atendido que el inciso cuarto del artículo único de la aludida Ley dispone que en el caso de los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, el bono será pagado por el respectivo empleador aplicándose las normas sobre pago y recuperación de las asignaciones familiares establecidas en el citado D.F.L. N° 150, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todas las entidades que operan con el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para efectos de la asignación familiar de los trabajadores.

1. Beneficiarios

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 20.111, tendrán derecho al bono extraordinario, entre otros, los trabajadores dependientes de los sectores público y privado, los trabajadores independientes afiliados a un régimen previsional que contemple en su favor el beneficio de la asignación familiar y los trabajadores antes indicados que se hallen en goce de subsidios de cualquier naturaleza, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido

en el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150 y cuyos ingresos mensuales a marzo de 2006 no exceden de \$ 180.000.

Para estos efectos y conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 18.987, se considerarán ingresos mensuales la remuneración, la renta del trabajador independiente y/o el subsidio, o la pensión, devengados por el beneficiario durante el mes de marzo de 2006. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en el mes de marzo, se deberá considerar el ingreso mensual del mes de abril. En cambio, si en el mes de marzo tiene ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

Atendido que los beneficiarios de este bono son trabajadores que perciben asignación familiar, tanto las entidades empleadoras como el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán establecer un procedimiento que asegure que sólo se otorgue el aludido bono a los beneficiarios de asignación familiar que reúnan el requisito antes indicado.

2. Monto y pago del bono

De acuerdo con lo dispuesto en el primer inciso del artículo único de la Ley N° 20.111, el monto del bono asciende a \$ 18.000 y será pagado en una sola cuota

durante el mes siguiente al de publicación de esta ley en el Diario Oficial, esto es, durante el mes de julio de 2006 junto con las remuneraciones de dicho mes.

El bono será pagado por los respectivos empleadores.

3. Situación de trabajadores que además pertenecen a una familia registrada en el sistema de protección social "Chile Solidario"

El inciso quinto del artículo único de la citada ley dispone que cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono extraordinario, aun cuando revista más de alguna de las calidades indicadas para acceder al mismo.

Si el trabajador es además miembro de una familia registrada en el sistema de protección social "Chile Solidario", el bono se le otorgará como beneficiario de dicho Sistema de Protección.

Por lo tanto, los empleadores no deberán pagar el bono extraordinario a aquellos de sus trabajadores que pertenezcan a una familia registrada en el programa Chile Solidario.

4. Pago del bono a trabajadores en goce de subsidio de cesantía

De acuerdo con lo señalado en el artículo único de la Ley N° 20.111, serán beneficiarios del bono extraordinario los trabajadores que se hallen en goce de subsidio de cualquier naturaleza. Por lo tanto, tienen derecho al beneficio los trabajadores titulares de subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, que perciban la asignación familiar que dicho D.F.L. establece, correspondiendo que éste sea pagado por la entidad pagadora del subsidio, esto es, el Instituto de Normalización Previsional o alguna Caja de Compensación de Asig-

nación Familiar, en el caso de trabajadores del sector privado o el empleador en el caso de trabajadores del sector público.

5. Pago del bono a trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral

Considerando que esta Superintendencia, en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, dispuso que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral debían ser pagadas por el empleador, éste, si procediera, deberá efectuar el pago del bono extraordinario, junto con las respectivas asignaciones familiares.

6. Características del bono y financiamiento

El referido bono será de cargo fiscal y no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

7. Recuperación del gasto por concepto del bono

Los empleadores recuperarán el gasto en que incurran por concepto del pago del bono extraordinario del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, en forma directa si la entidad empleadora opera con dicho Fondo (Instituciones Descentralizadas del Estado), a través de la Tesorería General de la República tratándose de Instituciones Centralizadas del Estado o deduciendo el monto pagado de las cotizaciones que deben enterar en las Instituciones de previsión con las que compensan la asignación familiar, tratándose de Municipalidades y de empleadores del sector privado. En este último caso, los saldos que se produzcan a favor de los empleadores

deberán ser pagados a éstos dentro del mes calendario en que se paguen las cotizaciones.

Las entidades pagadoras de subsidios de cesantía, esto es, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar en el caso de los trabajadores del sector privado y las entidades empleadoras en el caso de los trabajadores del sector público, recuperarán el gasto por el aludido concepto del Fondo Unico y de la Tesorería General de la República, respectivamente.

En lo que dice relación con el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, las entidades pagadoras de asignación familiar y de subsidio de cesantía deberán recuperar del Sistema de Prestaciones Familiares las sumas gastadas en el pago del bono extraordinario, de la misma forma que recuperan los déficit en que incurren en el pago de las asignaciones familiares.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades que requieran que se les anticipen los recursos para el pago del bono, podrán solicitar por escrito a esta Superintendencia una provisión complementaria, a más tardar, el 20 del mes en que deban efectuar el gasto. En tal caso, este Servicio pondrá los recursos solicitados a disposición de la entidad a partir del día 25 y dentro del mismo mes.

8. Información financiera y antecedentes de respaldo

Para cobrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía el gasto en que hayan incurrido por efecto del pago de este beneficio, las entidades que operan directamente con él deberán agregar, en el informe financiero del sistema de Prestaciones Familiares que mensualmente presentan a esta Superinten-

dencia, en los Egresos, un ítem denominado "Gasto bono extraordinario", debiéndose desglosar, cuando proceda, el gasto correspondiente a bonos pagados a los trabajadores y el de los pagados a los titulares de subsidios de cesantía.

Las Instituciones Descentralizadas del Estado deberán incluir este gasto en los informes financieros del mes de julio que deben ingresar a esta Superintendencia antes del 10 de agosto. En el caso del Instituto de Normalización Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar el gasto en el bono extraordinario deberá incluirse en los informes financieros del mes de agosto, que deben ingresar a este Servicio antes del 15 de septiembre del año en curso.

Tratándose de cotizaciones pagadas con atraso en las que se compensen bonos extraordinarios, el mayor gasto deberá incluirse en el ítem "Gasto bono extraordinario" del mes en que se compense el bono.

Las cantidades registradas en el ítem "Gasto bono extraordinario" deberán venir respaldadas por una nómina que contenga la siguiente información: nombre del beneficiario del bono, Rut, ingreso mensual del mes de marzo de 2006 y el monto del bono pagado. Tratándose de las Instituciones Descentralizadas las referidas nóminas deberán remitirse impresas y por e-mail, a la dirección sdominguez@suseso.cl, en un archivo para planilla excel (.XLS) con las siguientes columnas:

1º columna Nombre y apellido del beneficiario

2º columna Rut del beneficiario

3º columna Ingreso mensual de marzo de 2006

4º columna Monto bono pagado

El Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en tanto, deberán remitir las nóminas solicitadas en un CD que contenga un archivo de texto plano con los siguientes campos:

Nombre del Campo	Formato	Descripción
BENF NOMBRE	CHAR (60)	Nombre Beneficiario (Apellido paterno, materno, nombres)
BENF RUT	NUMBER (8)	RUT Beneficiario
DV BENF RUT	CHAR (1)	Digito verificador beneficiario
BENF ING	NUMBER (7)	Ingreso mensual marzo 2006
MONTO BONO	NUMBER (6)	Monto bono pagado

El Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación deberán solicitar a los empleadores que respalden el monto que compensen por concepto del referido bono con una nómina que

contenga el nombre del beneficiario del bono, su RUT e ingreso mensual del mes de marzo de 2006 y el monto del bono pagado.

9. Sanciones

El inciso tercero de artículo 3° dispone que a quienes maliciosamente percibieren el bono extraordinario que otorga esta ley, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

10. Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la aplicación de la misma y entre los empleadores, en su caso.

2.314, 17.07.06.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.111. Complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2.313.

Ante las consultas recibidas de parte de las entidades que operan con el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para efectos de la asignación familiar de los trabajadores, relativas al pago del bono extraordinario otorgado por la Ley N° 20.111, esta Superintendencia ha estimado necesario complementar las instrucciones impartidas mediante la Circular N° 2.313 de 2006, con lo siguiente:

1. Conforme al inciso segundo del artículo único de la Ley N° 20.111 los trabajadores dependientes e independientes y los subsidiados por cesantía o por incapacidad laboral, que perciban el beneficio de asignación familiar, tendrán derecho al bono extraordinario establecido en la ci-

tada ley, si tenían alguna de las calidades indicadas al 31 de marzo de 2006, siempre que sus ingresos mensuales a dicho mes no hubieran excedido de \$ 180.000, aun cuando al mes de julio de 2006 no se encuentren trabajando ni en goce de subsidio de cesantía.

En esta última situación, el bono deberá ser pagado directamente al trabajador por su ex empleador tratándose de trabajadores dependientes del sector público o por el organismo en el que su último empleador compensaba las asignaciones familiares en el caso de los trabajadores del sector privado. Para ello, las entidades pagadoras deberán solicitar al trabajador que cobre el beneficio en forma

- directa, el finiquito correspondiente y comprobar que no es beneficiario de subsidio de cesantía.
2. En el caso de los trabajadores que tengan las calidades antedichas al 31 de marzo de 2006 y que reúnan los requisitos para acceder al citado bono, y que con posterioridad quedaren cesantes, teniendo derecho al subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, el bono será pagado junto con el subsidio por la entidad pagadora de éste.
 3. Aquellos trabajadores que cumplan los requisitos para tener derecho al bono y dejen de prestar servicios con posterioridad a julio del presente año, sin que sus ex-empleadores les hubieran pagado oportunamente dicho beneficio, podrán solicitarlo a éstos, si se trata de ex-trabajadores del sector público o a la entidad en la que su ex empleador compensaba las asignaciones familiares, tratándose de ex-trabajadores del sector privado o de Municipalidades. En todo caso, el pago del bono sólo se efectuará una vez verificado que dicho beneficio no haya sido pagado o compensado con anterioridad.
 4. El plazo para cobrar este beneficio expira en cinco años, contados de la fecha en que el beneficio se hizo exigible.
 5. En cuanto a aquellos trabajadores cuyas cargas hubiesen sido reconocidas con posterioridad al 31 de marzo de 2006, pero con efecto retroactivo, tendrán derecho al bono si su derecho a percibir la carga es a contar de una fecha anterior a la señalada.
- Cabe hacer presente que el requisito que se exige a los trabajadores y subsidiados es estar percibiendo el beneficio de asignación familiar, luego, el haber estado percibiendo al 31 de marzo de 2006, asignación maternal, no da derecho al bono.
- Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la aplicación de la misma y entre los empleadores, en su caso.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

7.519, 15.02.06.

Dirigentes gremiales tienen derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo contemplado en el artículo 7° de Ley N° 19.553, siempre que se cumplan los requisitos para su percepción.

El Instituto de Desarrollo Agropecuario ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de la procedencia del pago de la asignación que contempla el artículo 7° de Ley N° 19.553, a los funcionarios que en su calidad de dirigentes gremiales hacen uso de los permisos a que les da derecho Ley N° 19.296.

Sobre el particular cabe señalar en primer término que el citado artículo 7° de Ley N° 19.553 –que fuera sustituido por Ley N° 19.882–, establece, en lo que interesa, un incremento por desempeño colectivo para los funcionarios que se desempeñen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

Para los efectos de la aplicación de este incremento, el jefe superior de cada servicio definirá cada año los referidos equipos, las metas de gestión respectivas y los objetivos estratégicos, de acuerdo con las reglas y parámetros que señalan el propio artículo 7° y su reglamento, debiendo suscribir al efecto un convenio de desempeño con el ministro respectivo.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 7° y 18 del referido reglamento,

aprobado por el Decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, todos los funcionarios que laboren en las instituciones a las que se aplica este beneficio –entre las que se encuentra, por cierto el servicio recurrente–, deberán ser incluidos en alguno de los equipos definidos por la jefatura, e individualizados en el anexo del convenio pertinente.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del reglamento, tendrán derecho al pago del incremento –en caso que se hayan verificado los niveles mínimos de cumplimiento de metas–, los funcionarios incorporados al respectivo convenio de desempeño, que se encuentren en servicio a la fecha del pago, y que integren los equipos que hayan alcanzado los niveles de cumplimiento que dan derecho al beneficio, siendo entidad pagadora del mismo, aquella a la que pertenezca el funcionario, según lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo reglamentario.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 de Ley N° 19.296, los directores de las asociaciones de funcionarios tienen –como mínimo– derecho a ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones gremiales fuera del lugar de trabajo hasta por 22 horas semanales, en caso de participar en

una asociación de carácter nacional, o hasta por 11 horas semanales, tratándose de otras asociaciones que señala la ley.

Tales permisos, conocidos como permisos ordinarios, se suman a otros permisos que regulan los artículos 31 inciso tercero (permiso especial), 32 (permiso adicional) y 33 inciso segundo (permiso adicional especial), de la referida ley, todos los cuales, permiten a los directores de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, conservar el derecho a percibir las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establece la ley, tal como lo ha precisado esta Contraloría General, mediante Oficio N° 23.588, de 1995.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 31 y en el artículo 34 de la ley comentada, el tiempo que abarquen los referidos permisos se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, manteniendo el derecho a remuneración, salvo que se trate del permiso sin goce de remuneraciones del inciso primero del artículo 33.

De esta manera, entonces, cabe concluir que los dirigentes gremiales que se desempeñen en el Instituto de Desarrollo Agropecuario tienen derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo a que se refiere el artículo 7° de Ley N° 19.553, siempre que, por cierto, cumplan los requisitos para su percepción, para lo cual, deben ser previamente incluidos en un equipo de trabajo por el jefe

del servicio e incorporados al respectivo convenio de desempeño.

En lo que respecta al pago de la asignación en comento, conviene señalar que el citado Dictamen N° 23.588, de 1995, ha precisado en qué casos el pago de las remuneraciones devengadas mientras se hayan hecho uso de los referidos permisos es de cargo de la institución respectiva y en qué casos corresponde ser solventado por la asociación de funcionarios que el director representa.

En efecto, señala el referido dictamen, que siempre es de cargo de la institución respectiva la remuneración devengada en el período de tiempo en que se hace uso del permiso ordinario y del permiso especial. También será de su cargo la remuneración que compete a los permisos adicionales y adicionales especiales cuando el director no haya hecho uso –total o parcial– del permiso ordinario, pero con el límite de tiempo que señala el inciso primero del mencionado artículo 31. Los estipendios que de conformidad con el criterio precedentemente expuesto no deba pagar la repartición pública deben ser solventados por la asociación de funcionarios que el director represente.

Agrega, que en aquellos casos en que la autoridad, en uso de sus facultades genéricas de administración, autoriza nuevos permisos a los dirigentes que deben realizar tareas cuyo cumplimiento demanda un mayor tiempo que el previsto en el inciso primero de artículo 31, las remuneraciones serán de cargo del servicio respectivo.

9.659, 28.02.06.

Sobre el reembolso de sumas descontadas por la cotización adicional del 1% sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores del sector público y privado, prevista en los artículos 49 y siguientes de Ley N° 14.171, sobre reconstrucción y fomento de las provincias afectadas por los sismos de mayo de 1960.

La Tesorería General de la República ha solicitado un pronunciamiento de esta Contraloría General respecto de la posibilidad de reembolsar a las personas que indica, las sumas descontadas por concepto de la cotización adicional del uno por ciento sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores del sector público y privado, prevista en los artículos 49 y siguientes de Ley N° 14.171, que contempló normas para la reconstrucción y fomento de las provincias afectadas por los sismos de mayo de 1960 y sus consecuencias.

Sobre el particular, este Organismo Contralor cumple con hacer presente que Ley N° 14.171, publicada el 26 de octubre de 1960, en su artículo 49, estableció a contar del 1 del mes siguiente a la fecha de vigencia de esa ley, por el plazo de tres años, una imposición adicional del uno por ciento sobre las remuneraciones imponibles de los referidos servidores, de cargo, por iguales partes, de empleadores y empleados o de patrones y obreros, respectivamente, y que debía ser percibida por la correspondiente institución de previsión, la que mensualmente tenía que entregarla a la Corporación de la Vivienda.

Por otra parte, dicha imposición, según lo dispuesto en el artículo 52 del mismo cuerpo legal, era de propiedad del trabajador, por lo que la citada Corporación tenía que depositarla, a petición del trabajador, en una "Cuenta de Ahorro para la Vivienda" a nombre de cada obrero y empleado, en la fecha y bajo las condiciones que consignaba.

Por su parte, el artículo 56 del texto en referencia preceptuaba que los trabajadores

que no hicieron uso del aludido derecho conferido en el artículo 52, podrían solicitar directamente a la Corporación de la Vivienda la devolución de sus imposiciones dentro del plazo que señalaba.

Ahora bien, la mencionada cotización adicional fue restablecida por diversos textos legales, entre los que cabe distinguir para estos efectos el inciso segundo del artículo 211 de Ley N° 16.464 y sus modificaciones posteriores que, en lo pertinente, prevenía que la devolución de las referidas imposiciones del artículo 56 de Ley N° 14.171 podía solicitarse dentro del plazo de un año, a contar desde el 1° de marzo de 1972.

Enseguida, el artículo 23 del D.L. N° 3.501, de 1980, derogó los preceptos legales que establecían aportes o cotizaciones previsionales que no tuvieran el carácter de imposiciones de los trabajadores o pensionados, salvo los que indicó expresamente, entre ellos, el caso de la cotización en estudio, contemplada en el inciso final de este artículo, de acuerdo con lo dispuesto en la letra ñ) del artículo 1° del D.L. N° 3.625, de 1981.

En efecto, este último texto legal agregó el siguiente inciso final al mencionado artículo 23 del D.L. N° 3.501, de 1980: "También se mantendrá la imposición adicional a que se refiere el artículo 49 de Ley N° 14.171 y sus modificaciones. Esta imposición será de beneficio fiscal, se pagará una sola vez al año, será de cargo de los trabajadores, su monto será de diez pesos mensuales y deberá ser enterada por los empleadores en el mes de enero de cada año en la Tesorería correspon-

diente, dentro del plazo establecido para la declaración y pago de los impuestos de segunda categoría de la Ley de la Renta".

Sin embargo, el artículo 6° de Ley N° 19.506, que modificó los D.L. N°s. 824, 825 y otras normas legales, derogó el inciso final del artículo 23 del D.L. N° 3.501, de 1980, antes citado, disponiendo además que los plazos previstos en el inciso segundo del artículo 211 de Ley N° 16.464 para solicitar la devolución de esos descuentos, se entenderán suspendidos mientras dure la vigencia de las imposiciones establecidas en la columna 3 del artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980,

que fijó el nuevo sistema de cotizaciones previsionales.

En concordancia con las disposiciones señaladas, se concluye, en consecuencia, que el plazo que el ordenamiento jurídico confirió a los trabajadores para el ejercicio del derecho de reembolso de las aludidas cotizaciones adicionales, se encuentra suspendido mientras permanezcan vigentes las imposiciones previstas en la columna 3 del artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980, motivo por el cual no procede legalmente efectuar a los interesados la devolución de la cotización adicional, materia de la consulta.

9.662, 28.02.06

Los funcionarios suplentes pueden participar en los concursos a los que se refiere el artículo 8° de Ley N° 18.834.

La Dirección Nacional del Servicio Civil y las Subsecretarías de Vivienda y Urbanismo y de Redes Asistenciales han solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si es posible que funcionarios que desempeñan cargos en calidad de suplentes, puedan participar en los concursos a que se refiere el artículo 8° de Ley N° 18.834.

Señala la Dirección Nacional del Servicio Civil que, a su juicio, los funcionarios que sirven cargos en calidad de suplentes no podrían participar en los concursos de que se trata, ya que en el mencionado precepto legal se previene que los empleos a que esa norma se refiere, serán de carrera y, conforme a lo dispuesto en la letra f) del artículo 3° del citado texto normativo, la carrera funcionaria se aplica al personal titular de planta, calidad que no poseen los empleados suplentes.

Por su parte, las Subsecretarías de Vivienda y Urbanismo, y de Redes Asistencia-

les, discrepando del criterio sustentado por la aludida Dirección Nacional, indican que en su opinión, quienes desempeñan empleos en calidad de suplentes, pueden tomar parte en los aludidos certámenes, atendido a que en el referido artículo 8°, no se distingue en cuanto a la calidad en que deben servirse los cargos de planta.

Sobre el particular, cabe hacer presente que en el artículo 8° de Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se dispone que los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se señalan.

A su vez, en la letra a) de la referida norma legal, se previene que "la provisión de estos cargos se hará mediante concursos en

los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 50. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso".

De lo anterior, se desprende que en los concursos a que dicho precepto legal se refiere, sólo pueden participar los funcionarios de planta de los respectivos organismos y los empleados a contrata de los mismos, siempre que estos últimos se hayan desempeñado en esa calidad, a lo menos, durante el señalado lapso.

Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° de la aludida Ley N° 18.834, "las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes".

Conforme a lo indicado en dicho precepto legal, puede advertirse que los cargos de planta pueden servirse en diferentes calidades, dentro de las cuales se encuentra la de suplente, por lo que no cabe duda que las personas que desempeñan un empleo en esa calidad, ocupan un cargo de planta, tal como lo ha precisado la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida en sus Dictámenes N°s. 8.289, de 1993 y 2.033, de 1997.

En este mismo sentido, resulta necesario destacar que de acuerdo a lo señalado por este Organismo Superior, entre otros, en sus Dictámenes N°s. 8.658, de 1973 y 25.101, de 2005, el funcionario que desempeña como suplente un empleo de planta, lo hace con todas las facultades, prerrogativas y derechos propios del cargo.

Por lo demás, resulta necesario manifestar que en la letra a) del aludido artículo 8°, no se efectúa distinción alguna en cuanto a la

calidad en que pueden servirse los empleos de planta, por lo que no corresponde, bajo ningún contexto que, por la vía de la interpretación, se haga una diferencia al respecto.

En este orden de ideas, es dable señalar que si bien en la letra f) del artículo 3° del Estatuto Administrativo, se previene que la carrera funcionaria es aplicable al personal titular de planta, y que en el citado artículo 8°, se indica que los cargos a que dicho precepto se refiere serán de carrera, la intención del legislador en esta materia, ha sido justamente abrir las posibilidades de postulación a los cargos de que se trata a un número importante de funcionarios públicos, tal como lo reconoce la referida Dirección en su presentación, por lo que en la mencionada letra a) se ha permitido que servidores que no están sujetos a la carrera funcionaria, puedan participar en los aludidos concursos, como ocurre con los empleados a contrata, lo cual demuestra que el acceso a dichos cargos, no es exclusivo de los servidores que tienen la calidad de titulares.

Ahora bien, respecto de lo sostenido por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en orden a que la participación de funcionarios suplentes en los señalados concursos, limita seriamente las posibilidades de promoción de quienes han desarrollado una carrera funcionaria, cabe manifestar que ello no resulta plenamente válido, puesto que la participación de suplentes en los referidos certámenes, no impide de manera alguna que servidores titulares participen en esos concursos, ni les resta posibilidad alguna en ellos, ya que, en definitiva, el eventual acceso a los cargos en estudio, dependerá, en gran medida, del desempeño de cada concursante en el respectivo certamen.

En consecuencia y atendido lo expresado, cumple esta Contraloría General con manifestar que la calidad de suplente en que puede servirse un cargo de planta, no inhabilita al funcionario de que se trate para participar en los concursos a que se refiere el artículo 8° de Ley N° 18.834.

Por otra parte, la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo solicita que se precise la forma en que deben integrarse los comités de selección de los SERVIU, en los concursos para proveer cargos de jefes de departamentos, grados 5 EUR., ya que en dichas instituciones los citados comités están compuestos por funcionarios de esa misma jerarquía, dado que no existen empleos de grados superiores.

Al respecto, cabe señalar que, tal como ya se anotó, en el inciso primero del referido artículo 8° de Ley N° 18.834, se previene, en lo que interesa, que los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se indican.

A su vez, en la letra b) de dicha norma legal, se dispone, en lo que importa, que "para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicita-

rá al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto".

Como puede advertirse, si bien el referido precepto es claro en señalar que los integrantes del comité de selección deben tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer y, en la especie, los integrantes de los comités de los SERVIU, no podrán participar en la provisión de cargos de jefes de departamento, grados 5 EUR., ya que sus integrantes poseen esa misma jerarquía, la parte final de la citada letra b), regula dicha situación.

En efecto, como en el caso de que se trata, para proveer las vacantes de jefes de departamento, grados 5 EUR., los comités de selección no pueden integrarse con personas que posean superior jerarquía de la que tiene el cargo a proveer atendida la inexistencia de plazas de mayor nivel jerárquico, en la especie concurre el supuesto previsto en la mencionada letra b), por lo que el director del SERVIU correspondiente deberá solicitar al Ministro de Vivienda y Urbanismo, que designe los funcionarios que deberán integrar los respectivos comités de selección.

6.016, 7.02.06.

Corresponde que municipio pague a profesional de la educación sus remuneraciones con moneda de curso legal.

Mediante el Oficio N° 7.138, de 2005, la Contraloría Regional de Los Lagos ha remitido la presentación de la profesional de la educación doña XX., dependiente de la Municipalidad de Hualaihué, por la cual ésta reclama la improcedencia que ese municipio le pague sus remuneraciones mediante cheque y no en dinero efectivo como lo establece la legislación laboral.

La recurrente añade que, dado que la comuna no cuenta con sucursales bancarias

que le permitan el cobro en ella del mencionado documento bancario, la medida adoptada la obliga a desplazarse mensualmente a la ciudad de Puerto Montt con ese objeto, debiendo soportar el costo que, en tiempo y dinero, ello implica.

La Sede Regional también acompaña el informe emitido por la Municipalidad de Hualaihué, en que se consigna, en síntesis, que el pago de las remuneraciones del personal mu-

nicipal con dinero efectivo resulta sumamente inconveniente para ese municipio, por el riesgo que significa el transporte mensual por parte de funcionarios municipales de una cuantiosa suma monetaria. Ello, dado que, según agrega, el costo de encargar ese servicio a terceros resulta excesivamente elevado para la entidad edilicia.

En relación con la materia, en primer término, cabe consignar que esta Contraloría General, en ejercicio de las atribuciones que le confiere su Ley Orgánica, N° 10.336, ha recomendado a los organismos sujetos a su fiscalización, que el pago de las remuneraciones del personal se efectúe mediante cheque bancario, a fin de cautelar el interés fiscal y facilitar el control interno de la respectiva institución para un mejor resguardo de los bienes y valores a su cargo, y, excepcionalmente, en diversas situaciones que ha conocido, ha admitido que se pague en dinero efectivo. (Aplica criterio contenido en los Dictámenes N°s. 22.153, de 1986 y 10.685, de 1987, entre otros).

En ese contexto, es necesario precisar en esta oportunidad, que las aludidas recomendaciones deben conciliarse con la normativa contenida en los diferentes cuerpos estatutarios aplicables a los funcionarios de las reparticiones de que se trate.

Siendo así, es posible advertir que la recurrente, en su calidad de profesional de la educación con desempeño, en un establecimiento de educación municipal, se encuentra afecta a Ley N° 19.070 –estatuto de esos profesionales– y, supletoriamente, al Código

del Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 71 del primer texto legal.

Pues bien, dado que Ley N° 19.070, no establece una regulación expresa sobre la forma de pago de las remuneraciones, debe atenderse al artículo 54 del Código del Trabajo, que dispone, en lo que interesa, que las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, agregando que, a solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

Como puede advertirse, la legislación laboral consagra, como regla general, el pago de remuneraciones en dinero efectivo y, sólo en caso de mediar solicitud del funcionario, resulta factible un pago con documento bancario.

De este modo, si bien el pago mediante cheque resulta recomendable por razones de seguridad, tratándose de funcionarios a los que les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, ello sólo puede tener lugar si los interesados así lo solicitan. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 5.196, de 1983, entre otros).

En este contexto, atendido que, en la especie, la peticionaria no ha solicitado el pago de sus remuneraciones mediante cheque, manifestando expresamente, por lo demás, que dicho sistema le resulta gravoso, corresponde que, en lo sucesivo, sus remuneraciones sean pagadas en moneda de curso legal, acorde con el citado artículo 54, debiendo la Municipalidad de Hualaihué arbitrar las medidas que sean pertinentes al efecto.

7.027, 13.02.06.

No procede considerar para el cálculo de la bonificación por retiro voluntario del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, el tiempo servido como docente en otro municipio, si con ello se excede el tope de 11 años previsto en dicha norma.

Se ha dirigido a esta Contraloría General doña XX., profesional de la educación, ex funcionaria dependiente de la Municipalidad de Estación Central, consultando si resulta procedente considerar, para efectos de lo dispuesto en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, los seis años servidos en la Municipalidad de Quinta Normal, con anterioridad a la fecha de su traspaso sin solución de continuidad, desde ésta a aquélla.

Sobre la materia, útil resulta consignar, en primer término, que el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, establece una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley –esto es, 12 de febrero de 2004–, tengan 65 años o más de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquél de la fecha de publicación del reglamento de este artículo.

Enseguida, el inciso segundo del citado precepto, dispone, en lo que interesa, que los beneficiarios de dicha bonificación, tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un máximo de 11 meses.

A su vez, el inciso tercero preceptúa, expresamente que, si el profesional de la

educación proviniera de otra municipalidad o corporación municipal, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, *no pudiendo exceder del máximo fijado en el inciso anterior* de este artículo.

Del tenor literal del precepto citado, se advierte la existencia de un tope máximo de 11 años como período computable para determinar el beneficio remuneratorio previsto en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933.

Ahora bien, en la situación de la especie, se desprende de los antecedentes tenidos a la vista –particularmente del Memorandum N° 1401/10, de 2006, emitido por la Dirección de Asesoría Jurídica del respectivo Municipio–, que mediante el Decreto N° 3.026, de 28 de septiembre de 2005, se puso a disposición de la recurrente, la suma de \$ 9.585.014, monto que habría correspondido a 11 años de servicios prestados.

En este contexto, entonces, cabe concluir que, si la recurrente percibió una bonificación por retiro voluntario en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, equivalente al período máximo que la ley ha fijado por el tiempo servido en la Municipalidad de Estación Central, resulta improcedente agregar los seis años de desempeño en otro Municipio, por cuanto si así se hiciera, excedería el tope de 11 años previsto por el legislador.

A mayor abundamiento, conviene precisar finalmente, que a la recurrente tampoco

le correspondería impetrar la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 2° transitorio de Ley N° 19.070, por cuanto de acuerdo al tenor literal del inciso séptimo del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, ambos beneficios remuneratorios son incompatibles, sin perjuicio de recordar que, para

percibir la bonificación a que se alude en el citado Estatuto Docente, el profesional de la educación debe cesar en sus servicios por obtención de su jubilación, ya sea por edad o por invalidez, y no por renuncia voluntaria como ha ocurrido en esta ocasión. (Aplica Dictamen N° 3.908, de 2004).

7.751, 16.02.06.

Sobre el alcance de los artículos 37, 38 y 39 transitorios de Ley N° 19.070, referidos a los concursos de los directores y jefes de los departamentos de administración de educación municipal.

Se han dirigido a esta Contraloría General don XX., Dirigente Nacional del Colegio de Profesores de Chile, don YY., profesional de la educación dependiente de la Municipalidad de María Elena, los Alcaldes de las Municipalidades de San Felipe, de Los Alamos, de Chile Chico y de Colbún, el Director del Departamento de Educación de la Municipalidad de Pucón, el Administrador Municipal de Santiago y el Capítulo Regional de Municipalidades de la Región del Maule, solicitando se emita un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de los artículos 37, 38 y 39 transitorios de Ley N° 19.070 en las situaciones que se exponen en las respectivas presentaciones.

Como cuestión previa, cabe precisar que las disposiciones transitorias anotadas fueron incorporadas a Ley N° 19.070 –cuyo texto refundido fue fijado por el D.F.L. N° 1, de Educación, de 1996– por Ley N° 20.006 –publicada en el Diario Oficial con fecha 22 de marzo de 2005– y se refieren, en síntesis, a la concursabilidad, en los términos que regulan, de los cargos de directores y de jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que se encuentran en las condiciones que la misma preceptiva indica.

Asimismo, es menester consignar que acorde con la historia fidedigna del estableci-

miento de la citada Ley N° 20.006, en particular con su Mensaje, la nueva normativa persigue equiparar la situación de todos los profesionales de la educación que desempeñan cargos atinentes a la dirección de la educación y que conllevan responsabilidad sobre el personal docente, paradocente, administrativo y auxiliar y respecto de los alumnos, previendo para ello un mecanismo de gradualidad para concursar las plazas a que se refiere y un sistema de protección en favor de quienes pierdan la titularidad de éstas como consecuencia de los respectivos certámenes.

Precisado lo anterior, se procederá a absolver las consultas formuladas distinguiendo para ello según los preceptos a los que se encuentran vinculadas.

I. Artículo 37 transitorio

La citada disposición establece en su inciso primero que los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de Ley N° 19.070, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de Ley

Nº 19.410, se efectuarán de acuerdo a la siguiente gradualidad:

- a) Durante el año 2006, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004.
- b) Durante el año 2007, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan entre 15 y 20 años al 31 de diciembre de 2004.
- c) Durante el año 2008, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan por menos de 15 años al 31 de diciembre de 2004.

Agrega su inciso 2º, que los directores y jefes de DAEM a que se refieren los literales a), b) y c) precedentes, que no concursen o que habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente.

En relación con la norma transcrita se plantean las siguientes inquietudes:

- 1) Se consulta acerca de la aplicabilidad de la normativa enunciada respecto de los cargos servidos por los profesionales de la educación que han sido designados como "profesores encargados" de establecimientos educacionales rurales, en consideración a que éstos, en su mayo-

ría, además de cumplir funciones de docencia de aula también desempeñarían funciones de carácter directivo.

Al respecto, resulta pertinente recordar, que se denominan "profesores encargados" los profesionales de la educación asignados a las unidades educativas tipo "G" contempladas en el artículo 24 del D.L. Nº 2.327, de 1978.

Es dable también anotar que con la entrada en vigencia de Ley Nº 19.070, la incorporación de tales profesionales en las respectivas dotaciones docentes se verificó, por regla general, en calidad de docentes propiamente tales, esto es, para cumplir las funciones previstas en el artículo 6º de dicha ley, las que se encuentran concebidas como aquellas que llevan a cabo directamente los procesos de enseñanza y educación. (Aplica criterio contenido en el Dictamen Nº 26.619, de 1997, entre otros).

A su turno, debe tenerse en cuenta que, en lo que interesa, el artículo 37 transitorio se encuentra referido a los concursos regulados en el artículo 32 de Ley Nº 19.070, destinados a la provisión de cargos de directores, esto es, de profesionales de la educación que cumplen, como función principal, la función de docencia-directiva, vale decir, aquella atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, con arreglo al artículo 7º de ese cuerpo estatutario.

En el mismo sentido, cabe destacar que el Ministerio de Educación, según consta en su Oficio Nº 07/139, de 2004, ha manifestado que si bien los profesores encargados de unidades educativas además de cumplir

funciones de docencia de aula, tienen asignadas horas de docencia directiva, no tienen la calidad jurídica de directores y, por ende, se encuentran al margen de las normas de concursabilidad aplicables a estos últimos.

En este contexto, cabe consignar que las plazas servidas por los aludidos profesores encargados no son de aquellas consideradas por la normativa transitoria en comento, por lo que no deben ser concursadas en los términos que ésta establece.

- 2) Asimismo, se pregunta sobre la forma en que debe aplicarse el inciso 2° del artículo 37 transitorio, por cuanto –según se expone– las fechas de cesación de los directores y jefes de DAEM que no concursen o que de hacerlo no sean elegidos en un nuevo período serían anteriores a la época en la que, en cada caso, deben convocarse los correspondientes concursos, lo que impediría la aplicación armónica de dicho artículo.

Al respecto, es del caso precisar que si bien acorde con el tenor literal de la norma en comento, la cesación de funciones señalada se produce al término del "año escolar", concepto que, de acuerdo con el inciso 1°, del artículo 23, del Decreto N° 453, de 1991, de Educación –reglamento de Ley N° 19.070– abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año, de la historia fidedigna del establecimiento de esta norma, aparece que la referencia debe entenderse hecha al "año laboral docente", esto es al período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente, acorde lo previsto en el artículo 22, del mismo texto.

De acuerdo con lo expuesto, ha de entenderse que la cesación a que alude ese precepto, se producirá, en términos generales, el día 28 de febrero del año 2006, 2007 ó 2008, respectivamente, por ser tal día el último del mes que precede a aquél en que se inicia el siguiente año escolar (1° de marzo), lo cual implica que los Directores y Jefes de DAEM, mantienen hasta esa data su designación en tales cargos y, por consiguiente, los beneficios remuneratorios asociados a éstos.

Por su parte, los respectivos concursos, con arreglo al mandato legal expreso del legislador deben convocarse durante los años 2006, 2007 y 2008, según sea el caso, de manera que de resolverse estos certámenes con posterioridad al 28 de febrero de cada año, se producirá un período de interrupción de las funciones correspondientes a los cargos concursados.

Siendo ello así, resulta recomendable, acorde con el criterio sustentado por este Organismo de Control en relación con los concursos de directores convocados con arreglo al artículo 32 de Ley N° 19.070 –contenido en el Dictamen N° 56.767 de 2003, entre otros–, con el objeto de asegurar la continuidad de las respectivas funciones docentes, que los municipios adopten las medidas que sean pertinentes para que antes de la expiración del plazo de cesación de funciones del docente directivo de que se trate se resuelva el concurso tendiente a proveer la respectiva plaza, permitiendo con ello que a la fecha en que el profesional de la educación aludido termine su período –fijado por la ley–, ya esté designado el nuevo titular.

Lo expresado resulta plenamente factible, toda vez que aun cuando el llamado a concurso debe efectuarse en la anualidad correspondiente, lo que constituye una obligación legal y no una facultad discrecional, nada impide que su preparación se verifique con anterioridad al inicio del respectivo año calendario.

En este contexto, si bien no cabe dilatar la cesación de funciones del profesional afectado en el respectivo cargo al resultado del proceso concursal en el caso que postule al mismo ni al conocimiento de su decisión de participar en éste, los municipios deben adoptar las medidas tendientes a que los concursos se convoquen con la prontitud que sea necesario para evitar una interrupción de las funciones docentes directivas de que se trate.

- 3) Se requiere también un pronunciamiento en orden a precisar si el cómputo de los años a que se refieren las letras a), b) y c), del artículo 37 transitorio debe efectuarse tomando como fecha de inicio aquélla en la que se verificó el traspaso de la educación al sector municipal, la de entrada en vigencia de Ley N° 19.070 o la correspondiente a la asunción del cargo de que se trate.

A este respecto, es menester precisar que la diferenciación y gradualidad que el legislador prevé para que tengan lugar los concursos de que se trata descansa sobre la base del número de años que los directores o jefes de DAEM, con nombramiento anterior a la vigencia de Ley N° 19.410, se encuentren desempeñando el respectivo cargo, tomando como parámetro para su determinación el día 31 de diciembre de 2004.

Así, el período a considerar en las letras correspondientes, debe contarse hacia atrás desde la última data aludida y hasta aquélla en que los profesionales fueron designados para servir las respectivas plazas.

Siendo ello así, la determinación de la aplicación de cada una de las letras citadas dependerá del número de años servidos por el profesional, calculado en los términos indicados, careciendo de relevancia para esos efectos si el correspondiente desempeño se inició en la época del traspaso del sector educacional al ámbito municipal o con posterioridad a la publicación de Ley N° 19.070.

- 4) Enseguida, se requiere precisar si en el cómputo de los años a los que alude la disposición transitoria en estudio, procede considerar indistintamente los años servidos por el profesional de que se trate en los cargos de directores o de jefes de DAEM o sólo aquellos correspondientes a la plaza que debe concursarse.

Sobre este punto, es del caso consignar que la designación que corresponde considerar para los efectos de lo dispuesto en el artículo 37 transitorio, es aquella que el funcionario tenía a la fecha de publicación de Ley N° 20.006, esto es, la que debe concursarse, y respecto de ella efectuar el cálculo de los años que, al 31 de diciembre de 2004, ha servido el cargo de director o de jefe de DAEM, según sea el caso.

Luego y a modo ilustrativo, un cargo de jefe de DAEM servido por diez años debería concursarse en el año 2008, en virtud de lo dispuesto en la letra c), del artículo citado, aun cuando el respectivo profesional acredite desempeños superiores en otras plazas.

II. Artículo 38 transitorio

En cuanto a la aplicación del artículo 38 transitorio, cabe señalar que los incisos 1° y 2° de esta norma prevén que los directores a que se refiere el artículo 37 transitorio, así como los jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (cualquiera sea su denominación), que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean elegidos o nombrados por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5°, de Ley N° 19.070, en establecimientos de la misma municipalidad o corporación, con igual número de horas a las que servía en el cargo de director o de jefe de DAEM, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dichos cargos se suprimirán en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.

A su turno, el inciso final agrega que, sin embargo, aquellos directores a quienes les falte para cumplir la edad de jubilación el tiempo equivalente a la duración de un período como director, o un plazo menor, tendrán derecho a mantener su designación o contrato en la dotación docente con la misma remuneración, hasta cumplir la edad de jubilación. En todo caso, se entenderá que cesarán como directores por el solo ministerio de la ley, al momento de verificarse los concursos a que se refiere el artículo anterior, según corresponda.

A continuación se atenderán las inquietudes a que ha dado lugar la norma citada:

- 1) Se solicita que se determine si el derecho que los incisos primero y segundo del citado artículo 38 transitorio confieren a los profesionales que indica en orden a ser designa-

dos o contratados en los términos que previene, para cumplir alguna de las funciones previstas en el artículo 5° de Ley N° 19.070, se encuentra supeditado a la disponibilidad en la dotación docente, por aplicación del inciso final del artículo 32, de Ley N° 19.070.

A este respecto, debe señalarse que el artículo transitorio en comento constituye una norma de carácter especial que prevalece por sobre la normativa permanente, que regula, de manera general, la designación de los directores que, habiendo cesado en el respectivo cargo no son nombrados nuevamente por concurso.

Es así como, no procede aplicar en la situación aludida el inciso final del artículo 32 citado, toda vez que de lo contrario carecería de sentido jurídico y racional la protección especial que concede el artículo 38 transitorio a quienes han servido los cargos cuya concursabilidad ordena la ley, criterio que, por lo demás, resulta concordante con la historia fidedigna del establecimiento de la normativa en estudio.

Siendo ello así, la posibilidad que tiene el profesional de continuar cumpliendo funciones en la dotación docente opera con prescindencia de si existe disponibilidad en la dotación para tal efecto, puesto que se trata de un derecho que adquiere por el solo hecho de encontrarse en alguna de las hipótesis de las letras a), b) y c), del artículo 37 transitorio y que decida no postular al concurso de que se trate o que haciéndolo no sea elegido por otro período. Se trata, pues, de una carga que la ley impone a las municipalidades o corporaciones.

A mayor abundamiento, lo expresado encuentra su sustento en el pro-

pio tenor de la norma, ya que ésta al establecer que el correspondiente cargo se suprimirá de la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad antes mencionado ha supuesto que el cargo se entiende creado en la dotación por el solo ministerio de la ley.

- 2) Por otra parte, se solicita que se determine si, en el caso de ser designado o contratado un profesional en la dotación docente en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y segundo de la norma en análisis, las remuneraciones que debe percibir son aquellas correspondientes al cargo que pasa a desempeñar o las que tenía como director o jefe de DAEM.

Acerca de lo planteado, debe destacarse que la protección que la ley otorga a quienes deciden seguir en la dotación docente –es decir, los que no optan por la indemnización a que alude– dice relación, por una parte, y como se indicara anteriormente, con asegurar su permanencia en la dotación docente, en las condiciones ya anotadas, y por otra, proseguir con la carga horaria que tenían cuando servían los cargos de directores o de jefes de DAEM.

De acuerdo con lo anterior, las remuneraciones que les corresponderá percibir una vez cesado en los cargos de directores o de jefes de DAEM, no puede ser otra que las asignadas a las funciones que desempeñarán efectivamente, según el número de horas que cumplían en alguna de esas calidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38 transitorio.

- 3) A su turno, se pregunta si quienes se mantienen en la dotación docente, cesan en la fecha en que queda totalmente tramitada su jubilación,

o en la que cumplen la edad para jubilar.

De los términos de los incisos 1° y 2° del artículo 38 transitorio se aprecia, inequívocamente, que la franquicia que otorgan se extiende sólo hasta "cumplir la edad de jubilación" y no hasta la fecha en que la jubilación se encuentre tramitada. Por tanto, la fecha de cumplimiento de la edad para jubilar –60 años, si se trata de mujeres y 65 de hombres– determina el momento en que se produce la supresión del cargo de la dotación docente y, por ende el término de la relación laboral docente, debiendo dictarse el correspondiente decreto que así lo consigne.

- 4) Se consulta también respecto de los derechos remuneratorios que tendrían los profesionales de la educación a los que el tiempo que les falta para cumplir la edad de jubilación sea equivalente o inferior a la duración de un período como director como asimismo acerca de la fecha en que éstos deberían expirar en sus funciones y si al hacerlo tienen derecho a indemnización.

Sobre el aspecto planteado, cabe señalar que el inciso final del artículo 38 transitorio contiene una protección especialmente referida a los profesionales de la educación que se desempeñan como directores y que se encuentran próximos a jubilar, que consiste en reconocerle al afectado el derecho a ser designado o contratado en la dotación docente con la misma remuneración hasta el cumplimiento de la edad que le permita jubilar, fecha en la que debe marginarse del municipio.

En todo caso, conforme lo dispone la última parte del citado inciso final, desde el momento en que se verifi-

que el correspondiente concurso debe entenderse que el profesional de la educación cesa como director por el solo ministerio de la ley.

Respecto del derecho a indemnización consultado, cabe advertir que en el caso descrito, en la medida que el profesional de la educación cumpla con los supuestos previstos en el artículo 2º transitorio de Ley N° 19.070, podrá hacer valer a la época de su alejamiento de la entidad, la indemnización que este precepto reconoce.

- 5) Se plantea, por otra parte, si tratándose de cargos directivos que no podrán ser concursados en los términos a los que se refiere el artículo 37 transitorio por haber sido suprimidos en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) correspondiente al año 2006 con sujeción a las reglas que al efecto prevé Ley N° 19.070, corresponde que a los profesionales de la educación que servían los respectivos empleos se les aplique la preceptiva transitoria en estudio.

Al respecto, cumple con manifestar que la supresión de cargos docentes se encuentra expresamente regulada en Ley N° 19.070 y su aplicación impedirá la concursabilidad, con sujeción a las normas transitorias en estudio, de los empleos que conforme a derecho se supriman y, por ende, a los profesionales afectados por supresión de sus cargos sólo les será aplicable la regulación permanente vigente al efecto.

- 6) Se solicita, a su vez, que se aclare si los directores que a la fecha de los concursos han cumplido la edad para jubilar y con desempeño por más de 20 años en sus cargos, pueden

postular a los concursos que se convoquen.

En relación con lo expuesto, es del caso consignar que no se aprecia impedimento legal para los profesionales de que se trata postulen los concursos que serán convocados en virtud de las normas examinadas.

- 7) Finalmente, se consulta si las designaciones que se dispongan en virtud de los incisos primero y segundo del artículo 38 transitorio que impliquen un cambio de unidad educativa y con ello de las condiciones de desempeño, como lo sería el cambio de una zona urbana a una rural, pueden constituir un menoscabo para el profesional.

Al respecto, es necesario puntualizar que el menoscabo profesional debe ser entendido en los términos precisados por la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 2.695, de 2003, a saber, se encuentra referido a aquellos estipendios a que tienen derecho los profesionales de la educación en razón de su nombramiento, antigüedad o capacitación y no respecto de aquellos emolumentos que dependen de factores ajenos, vinculados generalmente al establecimiento de enseñanza, tales como su ubicación geográfica, su marginalidad, su matrícula, su excelencia y eventualmente su transitoriedad.

Luego, una designación que importe para el profesional desempeñarse en un plantel distinto, ubicado en zona geográfica distinta de la comuna, no importa un menoscabo profesional, siempre que, por cierto, las funciones asignadas se encuentren comprendidas en las contempladas en el artículo 5º de Ley N° 19.070.

III. Artículo 39 transitorio

El artículo 39 transitorio de la ley se encuentra referido a la participación de los directores salientes en los concursos a que alude el artículo 37 transitorio, previniendo, entre otros aspectos, la confección de una quina de entre los postulantes al concurso.

Al respecto, se plantea la interrogante de si es necesario convocar a un nuevo

certamen en el caso de que la mencionada quina no puede ser conformada.

En lo concerniente a esta consulta debe estarse a lo manifestado por la jurisprudencia administrativa –contenida en el Dictamen N° 42.637, de 2005, entre otros–, en orden a que el certamen debe proseguir hasta su término aun cuando en éste no existan cinco postulantes que pasen a la siguiente etapa.

9.013, 22.02.06.

El aguinaldo de Fiestas Patrias otorgado por los artículos 9°, 4° y 11 de Ley N° 19.985, no es imponible.

Se ha dirigido a esta Contraloría General doña XX., en representación de la Asociación de Funcionarios no Docentes de la Municipalidad de El Monte, solicitando un pronunciamiento relativo a si es imponible el aguinaldo de Fiestas Patrias que dichos servidores percibieron en el año 2005, por cuanto, esa Corporación Edilicia habría efectuado descuento al momento de otorgar la aludida asignación.

Requerido informe a la Municipalidad, ésta ha manifestado a través del Oficio N° 10 de 2005, que a su juicio, la entrega del referido aguinaldo, por tratarse de una bonificación de carácter voluntario, es imponible, motivo por el cual se realizaron los descuentos correspondientes, a objeto de efectuar el pago de dicha suma en las instituciones previsionales respectivas.

Como cuestión previa, cabe señalar que el personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales municipalizados se encuentra afecto a Ley N° 19.464, a Ley N° 18.883 –solamente con lo relacionado con licencias médicas y permisos–, y al Código del Trabajo, por lo que tiene derecho

a percibir los beneficios establecidos en esa preceptiva, sin perjuicio de aquellos convenidos en el respectivo contrato y de los que, en forma especial, establezca la ley a su respecto.

En este sentido, útil resulta consignar que el artículo 9° de Ley N° 19.985, en concordancia con lo dispuesto en su artículo 4°, otorgó, en lo que interesa, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2005 a los trabajadores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a los municipios –situación de los funcionarios no docentes de establecimientos educacionales municipalizados–, que tengan tal calidad en la fecha que se indica, previendo que su pago será de cargo de la propia entidad empleadora.

Como es posible advertir, a diferencia de lo sostenido por el Municipio, el aguinaldo a que se refiere la recurrente constituye un beneficio que legalmente le ha correspondido percibir en el año 2005 al personal no docente de que se trata.

Precisado lo anterior y en lo que atañe a la consulta, vale decir, si el aguinaldo de Fies-

tas Patrias del año 2005 era o no imponible, cabe señalar que la propia ley dilucidó cualquier duda al respecto.

En efecto, el artículo 11 de Ley N° 19.985, estableció de manera explícita, que los aguinaldos a que se refiere esa ley no serían imponibles.

En este contexto, cabe concluir que el actuar de ese Municipio no se ajustó a derecho, toda vez que ha contravenido una norma expresa que estableció la no imponibilidad de una bonificación otorgada por la ley, por lo que dicha Municipalidad deberá adoptar las medidas tendientes a restablecer el imperio del derecho.

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES SEGUNDO SEMESTRE 2005

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme al cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan aquellas empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias y monto de las multas cursadas.

N°	Razón social/ nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ ejecutoria-cumplase	Monto multa	Causa
1	Instituto de Seguridad del Trabajo	2 JLT Valparaíso/566-2002	7.11.2005/2.12.2005	20 UTM	Actos de injerencia sindical Presiones y despido de trabajador Pérdida de beneficios
2	Industria Forestal Nacional S.A.	1 JLT Pichilemu/1706-2003	24.10.2005/5.12.2005	80 UTM	Separación ilegal de trabajador aforado
3	Del Monte Fresh Produce (Chile) S.A.	1 JLT Rengo/5840-2003	17.05.2004/27.09.2005	10 UTM	No pago de permisos sindicales Incentivar desafiliación de socios Discriminación en otorgamiento de gratificación No descontar y aportar al sindicato 75% cuota sindical
4	Johnson's S.A.	3 JLT Talca/923-2004	27.07.2005/5.09.2005	4 UTM	Persecución, hostigamiento y amedrentamiento durante la negociación colectiva
5	Comercial Aillón Hermanos Limitada (en continuación de giro)	2 JLT Linares/6529-2005	15.09.2005/5.10.2005	10 UTM	Amenazas de despido a trabajadores en huelga Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga
6	Distribución y Administraciones Limitada	2 JLT Osorno/2341-2004	16.05.2005/26.08.2005	10 UTM	Despido de trabajadores aforados (dirigentes)
7	Wagner Servicios de Seguridad y Transportes de Valores S.A.	1 JLT S. Miguel/1150-2005	15.04.2005/26.07.2005	150 UTM	Separación ilegal de dirigentes sindicales
8	M.V.S.A.	4 JLT Santiago/4670-2004	31.08.2005/21.09.2005	20 UTM	Actos de injerencia sindical (presiones, discriminación y promoción para desafiliación de socios)
9	Transportes Catedral S.A.	5 JLT Santiago/4576-2003	7.07.2005/5.09.2005	100 UTM	Separación ilegal de funciones de directores sindicales
10	Soc. de Transportes Plaza Egaña Ltda.	9 JLT Santiago/1404-2004	27.10.2005/24.11.2005	100 UTM	No descontar las cuotas sindicales
11	Sociedad Comercial e Industrial Láser S.A.	3 JLT Santiago/3135-2004	22.08.2005/7.11.2005	20 UTM	Despido trabajadores sindicalizados a continuación de proceso de negociación colectiva
12	Instituto O'Higgins S.A.	2 JLT Santiago/87-2005	14.09.2005/24.10.2005	10 UTM	No descontar 75% cuota sindical a que alude el art. 346 del Código del Trabajo, en favor del sindicato
13	Blincar S.A.	8 JLT Santiago/4375-2004	18.08.2005/7.09.2005	7 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga
14	Baro Aliste Fredy	5 JLT Santiago/2560-2004	14.10.2005/08.11.2005	50 UTM	Separación ilegal de trabajadores con fuero
15	Tur Bus Limitada	6 JLT Santiago/4921-2005	5.10.2005/27.12.2005	10 UTM	Separación ilegal de funciones de delegado sindical
16	Dimacofi Servicios S.A.	3 JLT Santiago/427-2004	5.09.2005/15.12.2005	30 UTM	Actos de discriminación contra socio del sindicato
17	Moreno y Moreno Compañía Limitada	8 JLT Santiago/4980-2004	14.09.2005/7.10.2005	100 UTM	Ejercicio ilegal de artículo 12 respecto de delegados
18	Inversiones Aldea S.A.	6 JLT Santiago/4380-2004	28.07.2005/26.08.2005	40 UTM	Negativa acceso al lugar de trabajo de dirigente sindical
19	Comunidad Centro Comercial Persa Estación	7 JLT Santiago/4412-2002	4.07.2005/3.08.2005	10 UTM	Actos de hostigamiento contra dirigente del sindicato
20	Astra Sociedad Médica S.A.	1 JLT Santiago/2722-2002	01.07.2005/2.08.2005	20 UTM	Separación ilegal de trabajadora con fuero
21	Moreno y Moreno Cia. Limitada	2 JLT Santiago/1210-2004	17.06.2004/4.10.2005	30 UTM	Separación ilegal de dirigente y presiones para desafiar a afiliados antes de negociación colectiva
22	Sociedad Gastronómica Forum Uno Ltda.	1 JLT Santiago/6721-2002	30.08.2004/15.07.2005	150 UTM	Separación ilegal de dirigente y delegado sindical. Se decreta reincorporación dirigentes
23	Confecciones de Ropa Intima S.A.	8 JLT Santiago/2631-2004	10.06.2005/19.07.2005	120 UTM	Despidos de socios del sindicato y presión a renunciados, hostigamientos a la acción sindical. Se citan como vulneración al Convenio 98 OIT
24	Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú	7 JLT Santiago/5216-2002	27.08.2004/31.08.2005	20 UTM	No cumplimiento de estipulaciones del Contrato Colectivo pactado por el Sindicato
25	Ante Jaksic Cerenic	1 JLT Santiago/3770-2003	19.07.2005/16.08.2005	150 UTM	Separación ilegal de dirigente sindical. Se decreta su reincorporación.
26	Sociedad de Seguridad Aérea S.A./Segaer S.A.	5 JLT Santiago/5974-2003	26.04.2005/5.08.2005	50 UTM	Ejercicio indebido del artículo 12 respecto de un dirigente sindical
27	Orden S.A.	9 JLT Santiago/1568-2003	14.04.2005/8.06.2005	150 UTM	Represalias a trabajadores por el sólo hecho de sindicalizarse. Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

ACTUALIZACION DE NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO^(*)

*(Publicada en Boletín Oficial N° 203, diciembre de 2005, pp. 188 y ss.
Actualizada en Boletín Oficial N° 207, abril 2006, p. 114)*

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION
		PROVINCIA	COMUNA(S)		
08.09	I.C.T. San Carlos	San Carlos	San Carlos, Niquen y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú N° 743, San Carlos Fono fax 42-411869; 413055 (at. de público), y 414874 (Jefe).

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001), modificada por Resoluciones N°s. 848 (exenta), de 12.08.05 (Boletín Oficial N° 200, septiembre 2005, y 867 (exenta) de 17.08.05, (Boletín N° 201, octubre 2005) y actualizada por Resoluciones N°s. 868 (exenta) de 17.08.05; 931 (exenta) de 26.08.05 (Boletín Oficial N° 201 de octubre de 2005); 1.064 (exenta) de 16.09.2005 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005); 1.454, (exenta) de 18.11.05 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005), y 703, (exenta) de 23.06.06 (Boletín Oficial N° 211, agosto de 2006).

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> Paulina Fernández Fawaz, Directora del Servicio Nacional de Menores (SENAME): Tenemos que erradicar las peores formas de trabajo infantil 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Diagnóstico y Propuesta de Reforma. Resumen Ejecutivo 	7
CARTILLA	
<ul style="list-style-type: none"> Uso de maquinaria agrícola 	34
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 20.111. Concede bono extraordinario para las familias de menores ingresos 	37
DEL DIARIO OFICIAL	39
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none"> Prácticas antisindicales. Hostigamiento y presión ejecutados en contra de secretaria de sindicato 	42
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> Indice temático 	50
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
2.895/046, 23.06.06.	
<ul style="list-style-type: none"> La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades 	51

**2.896/047, 23.06.06.**

La destinación de la docente Sra. ..., no se ajustó a derecho por cuanto no operó a solicitud de la misma o como consecuencia de ajustes en la dotación docente 52

2.897/048, 23.06.06.

- 1) Las disposiciones de la Ley N° 19.464 no resultan aplicables a los no docentes que, prestando servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Valparaíso, en las funciones señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, no cumplen con los estudios pertinentes, evento en el cual no les asistirá el derecho al incremento remuneracional otorgado por la misma ley.
- 2) No procede jurídicamente enterar el ingreso mínimo mensual del referido personal no docente con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464 53

2.899/049, 23.06.06.

Resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo al plazo contenido en el inciso final del artículo 332 del mismo cuerpo legal, que señala que por el solo ministerio de la ley, ante la falta de respuesta, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo se entiende que el empleador acepta el proyecto de los trabajadores 55

2.937/050, 30.06.06.

Corresponde al empleador designar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, a los docentes que han destacado notablemente en el desempeño del cargo y que, por ende, deben percibir en cada trimestre el 10% de la subvención de excelencia otorgado por la Ley N° 19.410, para el pago de los Incentivos Remuneracionales Especiales.
En caso que la elección recaiga en más de un profesional de la educación, serán los docentes del establecimiento educacional quienes determinarán la forma más conveniente de distribuir entre los designados el referido 10%, toda vez que la ley no ha señalado reglas al respecto 57

2.938/051, 30.06.06.

Toda entidad administradora de salud primaria municipal, está obligada a realizar en un proceso evaluatorio especial, la calificación del personal que no fue evaluado en períodos anteriores, para determinar los funcionarios cuya evaluación positiva los haga acreedores de la asignación anual de mérito, en los términos exigidos por el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378 59

2.939/052, 30.06.06.

Procederá aplicar al personal de la Corporación de Televisión de la Universidad Católica de Chile, Canal 13, que labora



cometidos esporádicos de grabación o transmisión en el extranjero, el estatuto contractual laboral que le rige en el país, por lo que constituiría jornada extraordinaria las 20,45 horas que el indicado personal habría excedido su jornada máxima semanal pactada en cometido desarrollado en la Argentina, entre los días 25 y 28 de octubre pasado	61
3.169/053, 11.07.06.	
Corresponde reconocer para los efectos de la experiencia que contempla la letra a) del artículo 38 de la Ley N° 19.378, solamente el tiempo servido por la funcionaria en el Centro de Salud Carol Urzúa Ibáñez que administra la Corporación Municipal de Peñalolén, pero no es útil para dicho reconocimiento el período laborado por la misma trabajadora en la Municipalidad homónima	64
3.170/054, 11.07.06.	
Niega lugar a la rectificación de la doctrina contenida en los Ordinarios N°s. 1.589-93 y 2.689-152, ambos de 2002, por encontrarse ajustada a derecho	66
3.171/055, 11.07.06.	
Resulta jurídicamente procedente incluir la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 de la Ley N° 19.070, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en la sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados	67
3.172/056, 11.07.06.	
1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código.	
2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos	

emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo	71
--	----

RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Resolución

703, (exenta) 23.06.06.

Crea en la undécima región del país Inspección Comunal del Trabajo que indica, fija su jurisdicción y modalidad de atención	77
---	----

2.- Circulares

76, (extracto) 6.07.06.

Declaración Jurada Patrimonial de Bienes	78
--	----

78, (extracto) 11.07.06.

Informa nuevas facultades de los Jefes de Fiscalización en las materias que indica, utilidades en sistema informático DT PLUS y otras modificaciones a los procedimientos que se señala	78
---	----

82, 14.07.06.

Complementa procedimiento de fiscalización a aplicar en casos de denuncias por acoso sexual	78
---	----

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.305, 20.06.06.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1º de julio de 2006	81
--	----

2.307, 22.06.06.

Subsidios maternos. Comunica monto diario mínimo de los subsidios a partir del 1º julio de 2006	81
---	----

2.308, 22.06.06.

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.039 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1º de julio de 2006	82
---	----

2.309, 22.06.06.

Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1º julio de 2006	84
--	----

2.313, 30.06.06.	
Bono extraordinario de la Ley N° 20.011 para trabajadores que indica. Imparte instrucciones a las entidades que, para efectos de asignación familiar, operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía	85
2.314, 17.07.06.	
Bono extraordinario de la Ley N° 20.011. Complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2.313	88
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
7.519, 15.02.06.	
Dirigentes gremiales tienen derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo contemplado en el artículo 7° de Ley N° 19.553, siempre que se cumplan los requisitos para su percepción	90
9.659, 28.02.06.	
Sobre el reembolso de sumas descontadas por la cotización adicional del 1% sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores del sector público y privado, prevista en los artículos 49 y siguientes de Ley N° 14.171, sobre reconstrucción y fomento de las provincias afectadas por los sismos de mayo de 1960	92
9.662, 28.02.06.	
Los funcionarios suplentes pueden participar en los concursos a los que se refiere el artículo 8° de Ley N° 18.834	93
6.016, 7.02.06.	
Corresponde que municipio pague a profesional de la educación sus remuneraciones con moneda de curso legal	95
7.027, 13.02.06.	
No procede considerar para el cálculo de la bonificación por retiro voluntario del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, el tiempo servido como docente en otro municipio, si con ello se excede el tope de 11 años previsto en dicha norma	97
7.751, 16.02.06.	
Sobre el alcance de los artículos 37, 38 y 39 transitorios de Ley N° 19.070, referidos a los concursos de los directores y jefes de los departamentos de administración de educación municipal	98
9.013, 22.02.06.	
El aguinaldo de Fiestas Patrias otorgado por los artículos 9°, 4° y 11 de Ley N° 19.985, no es imponible	105

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES. Segundo semestre 2005	107
ACTUALIZACION DE NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO	108



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • Nº 211
Agosto de 2006

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Paulina Fernández Fawaz, Directora del Servicio Nacional de Menores (SENAME): Tenemos que erradicar las peores formas de trabajo infantil.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Diagnóstico y Propuesta de Reformas. Resumen Ejecutivo.

CARTILLA

- Uso de maquinaria agrícola.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.111. Concede bono extraordinario para las familias de menores ingresos.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Hostigamiento y presión ejecutados en contra de secretaria de sindicato.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES. Segundo semestre 2005.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Rizzo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
José Castro Castro	Jefe Departamento Recursos Humanos (S)
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Francisco Huircaleo Román	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Rizzo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Paulina Fernández Fawaz, Directora del Servicio Nacional de Menores (SENAME), se refiere, entre otros, a la realidad del trabajo infantil en nuestro país.

Atendida la relevancia del trabajo realizado por el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, en Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos el Resumen Ejecutivo del Diagnóstico y propuesta de reforma recientemente entregado a la Presidenta de la República.

La cartilla del mes, difundida por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente del Departamento de Inspección, informa sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores que utilizan maquinarias agrícolas y plantea una serie de recomendaciones orientadas a prevenir accidentes por su uso inapropiado.

De la Jurisprudencia Administrativa emitida por el Servicio, destacamos el Dictamen N° 3.172/056, que concluye que: 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código, y 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad Jurídica del Departamento de Relaciones Laborales, presenta un fallo que acoge denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por la Dirección del Trabajo en contra de la empresa Confeccionistas de Ropa Intima S.A., por hostigamiento y presión ejecutados en contra de secretaria de sindicato.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Carolina López Inostroza

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Claudia Donaire Gaete

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

