



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Abril 2001



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



María Ariadna Hornkohl, Subsecretaria de Previsión Social:

## **"ES NECESARIO PERFECCIONAR EL SISTEMA PREVISIONAL"**

**Andrea Munizaga D.**

***"Buscamos adaptar el sistema previsional al contexto que enfrentamos hoy como país, con un mundo global y una economía inserta en el concierto internacional"***

Recientemente el Congreso despachó para su promulgación el proyecto de ley que hará posible, en forma excepcional, una reprogramación del pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores adeuden a sus trabajadores desde 1996 hasta el 28 de febrero del 2001.

La iniciativa, que fue tramitada con urgencia, forma parte del paquete de medidas dispuestas por el Ejecutivo para aumentar la viabilidad económica de pequeños y medianos empresarios que enfrentan dificultades para pagar sus deudas tributarias, bancarias y previsionales.

Para dar a conocer el alcance que tendrá en el país, **Boletín Dirección del Trabajo** conversó con María Ariadna Hornkohl, Subsecretaria de Previsión Social.

**"La ley claramente no es un perdonazo"**

***¿En qué consiste la ley de reprogramación de la deuda previsional?***

La ley permite, por única vez, que los empleadores que mantengan deudas previsionales, ya sea declaradas y no pagadas, no declaradas o en cobranza judicial; repacten hasta en 18 cuotas iguales estos montos –incluidos los intereses y reajustes– a través de la suscripción de un convenio con la institución de seguridad social respectiva.

*"La ley de reprogramación de la deuda previsional no condona ningún porcentaje de la deuda, intereses o reajustes, que vayan en beneficio del trabajador".*



Dichos convenios abarcarán la deuda por cotizaciones previsionales devengadas al 28 de febrero de 2001 y el empleador moroso tendrá un plazo de hasta 60 días, desde la vigencia de la ley, para solicitar la celebración de este acuerdo.

Como una forma de incentivar la realización de estas reprogramaciones la ley determina que, en el caso de las A.F.P., del total de la deuda previsional –con una vigencia de hasta 5 años hacia atrás– se condonará la parte del interés penal que va en favor de la administradora.

En el caso de las deudas de hasta cinco años de antigüedad con el INP, se podrá condonar parte de los intereses (hasta el 40%), y, adicionalmente, se descontará la totalidad del interés penal (del 20 %), ya que estos recursos no afectan el monto de las pensiones por cuanto son a beneficio fiscal.

A su vez, a los empleadores que no hayan declarado sus deudas previsionales y se acojan a este convenio de pago no se les aplicará la multa de media Unidad de Fomento Mensual por trabajador que les correspondería cancelar en circunstancias normales.

***El Ministro Ricardo Solari, sostuvo que la ley "no es un perdonazo". ¿De qué manera esta ley cautela el patrimonio de los trabajadores?***

La ley claramente no es un perdonazo, por cuanto resguarda todos aquellos recursos que van en directo beneficio de los trabajadores, esto es: ahorros previsionales, intereses y reajustes.

Por ello, si bien contempla que los empleadores con mora previsional que se acojan a estos convenios de pago podrán ver suspendidos los procedimientos judiciales iniciados en su contra, también, indica que los embargos decretados deberán mantenerse y señala que no procederá el abandono de los procedimientos judiciales en marcha.

Para cautelar aún más el patrimonio de los trabajadores, en la ley se contempla la caducidad del convenio, la que procederá cuando el empleador deje de cancelar 2 cuotas, o en el caso de que no pague alguna de las cotizaciones devengadas de remuneraciones desde marzo de 2001 en adelante.

De esta forma, si algún empleador sujeto a convenio vuelve a caer en morosidad, la ley obliga a la institución de seguridad social a cobrar el total del saldo de la deuda que exista hasta ese momento.

Y como la intención de esta ley es enterar en la cuenta de capitalización individual de los trabajadores la totalidad de sus ahorros previsionales, se establece una cuota de ajuste, la que se aplicará al finalizar el lapso del convenio y que corresponderá a la diferencia entre lo que efectivamente pagó el empleador, en intereses y reajustes de la deuda, y lo que tendría que haber cancelado en circunstancias normales.

Paralelamente, la iniciativa respeta íntegramente la Ley Bustos-Seguel, que indica que ningún trabajador puede ser despedido sin que estén enteradas todas sus cotizaciones y, además, reitera que los ahorros previsionales son los primeros que deben ser cancelados en el caso de que una empresa se declare en quiebra.

***¿Cómo evalúa el hecho de que sólo el 50,91% de los afiliados de las A.F.Ps. esté al día en el pago de sus cotizaciones, según datos de la SAFP?***

Una de las mayores preocupaciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social es resguardar los ahorros previsionales de los trabajadores, por ello nunca nos hemos planteado otorgar perdonazos a los empleadores morosos.

Por el contrario, actualmente se analizan una serie de perfeccionamientos tanto a nivel interministerial como ministerial, los que van desde avanzar en la reforma judicial, esta vez desde la perspectiva laboral, hasta mejorar y agilizar los mecanismos para tramitar las cobranzas previsionales.

Por este motivo, la ley de reprogramación de la deuda previsional no condona ningún porcentaje de la deuda, intereses o reajustes, que vayan en beneficio del trabajador. Lo que sí existe es un incentivo para que los empleadores en mora previsional cancelen estos montos en un plazo determinado y sin tener que pagar algunas multas o cargos que van en favor del Estado o de terceros.

Lo que se busca, es proteger los ahorros de los cotizantes del sistema y, en el marco de las medidas anunciadas por el Gobierno, permitir una reactivación de las pequeñas y medianas empresas.

**"Hacia el año 2025, uno de cada cuatro chilenos será un adulto mayor"**

***En qué consiste la reforma al sistema previsional chileno ¿cuáles son sus principales desafíos?***

Tras 20 años de operaciones del sistema de cuenta de capitalización individual en el país, diversos actores sociales –entre los que se incluyen las propias A.F.P.– y el Gobierno han llegado a la convicción de que es necesario perfeccionar el sistema previsional vigente, con miras a mejorar sus prestaciones y a ampliar su cobertura.

En esa línea, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social está analizando diversas modificaciones, entre las que se encuentran los mecanismos para incorporar de mejor forma al sistema previsional las nuevas modalidades de empleo, como son: el trabajo temporal, independiente y el teletrabajo, entre otros.

De esta manera, buscamos adaptar el sistema previsional al contexto que enfrentamos hoy como país, con un mundo global y una economía inserta en el concierto internacional.

Si bien, en la actualidad el 10% de nuestra población está compuesta por adultos mayores, debemos prepararnos para enfrentar el hecho de que hacia el año 2025, producto del aumento de las expectativas de vida y de los avances científicos y tecnológicos, uno de cada cuatro chilenos será un adulto mayor.

En esa perspectiva, tenemos que crear las normas que permitan al sistema de capitalización individual ser más rentable, de manera que los ahorros de los trabajadores y sus futuras jubilaciones sean mayores.

Bajo esta consideración es que, junto a las autoridades del Ministerio de Hacienda y a los técnicos de la Superintendencia de A.F.P., estamos evaluando la posibilidad de avanzar hacia un sistema de multifondos, en el cual los trabajadores tengan un mayor margen para determinar en que forma son invertidos sus recursos.

Otra de las medidas que contemplamos implementar para aumentar la rentabilidad del sistema es ampliar el límite de inversión en el extranjero de las A.F.P., con el objetivo de que puedan buscar los mejores instrumentos de inversión no sólo en Chile, sino que en todo el mundo.

Paralelamente, todas estas medidas deben ir acompañadas por rebajas en los costos de administración de los fondos de los trabajadores por parte de las A.F.P., de manera de que esto también ayude a incrementar las cuentas de capitalización individual de los afiliados y, en definitiva, les permita obtener mayores jubilaciones.

***Actualmente, 916.416 trabajadores temporeros están impedidos de acceder al sistema previsional, ya que no cuentan con los 240 meses de cotizaciones exigidos para optar a la pensión mínima, ¿en qué consiste el proyecto que el Gobierno está estudiando para favorecer a este sector de trabajadores?***

En la actualidad los trabajadores temporeros acceden al sistema previsional, pero el problema radica en que no alcanzan a completar los 20 años de cotizaciones necesarios para jubilar, debido a que por lo general trabajan entre cuatro a seis meses al año.

Para solucionar este problema en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social estamos estudiando diferentes alternativas, entre las que se encuentra la posibilidad de disminuir a la mitad la pensión mínima, de manera de reducir en igual proporción las exigencias para acceder a ella.

***¿En qué consiste el proyecto destinado a favorecer a las dueñas de casa?***

En términos generales, nos hemos planteado la necesidad de ampliar la cobertura previsional a un mayor número de chilenos. En esa perspectiva junto a la Superintendencia de A.F.P., estamos estudiando formulas para que una persona pueda cotizar para un tercero.

De esta forma, las personas podrían cotizar para otro familiar, otorgándole la posibilidad de obtener una jubilación.

Y si bien, dentro de los planteamientos propuestos por diversos sectores para incorporar al sistema previsional a las dueñas de casas se presenta como óptima la idea de implementar una cuenta única familiar para otorgar pensiones bajo un régimen de sociedad conyugal, esa iniciativa presenta problemas en la práctica, ya que en Chile existe un número importante de uniones de hecho y de nulidades matrimoniales.

***¿En qué consiste la figura legal de "cotizante voluntario" que está estudiando el Gobierno?***

Dentro de las materias que estamos estudiando con la Superintendencia de A.F.P., está la figura legal del "cotizante voluntario", que apunta a permitir la incorporación al sistema previsional

de aquellas personas que no tienen forma de demostrar ingresos, es decir los trabajadores informales. Ello, considerando que en la actualidad el sistema sólo permite la afiliación de los trabajadores dependientes e independientes, es decir, aquellos que otorgan boleta por sus servicios.

### ***¿Cuáles son los planes del Gobierno en orden a proteger la higiene y seguridad en el trabajo?***

En esta área existen tres líneas de acción. Desde luego, una de ellas es la fiscalización, tarea que se desarrolla en gran medida a través de la Dirección del Trabajo; pero también debemos considerar la educación y toma de conciencia por parte de los trabajadores y empleadores y el avance en la legislación laboral.

Dentro de estos dos últimos aspectos, a nivel del Instituto de Normalización Previsional (INP) y de las asociaciones mutuales se está desarrollando una amplia labor de prevención y de educación entre los trabajadores con el objetivo de que eviten los accidentes y/o enfermedades a las que están expuestos por su actividad.

Es en este mismo ámbito que durante el mes de abril se desarrollará el mes de la prevención, para lo cual ya hemos constituido un comité directivo que, además, de organizar esta iniciativa, se encargará de desarrollar una política nacional de prevención de accidentes y enfermedades laborales. Un tema que ha sido analizado extensamente con la Dirección del Trabajo y que ha motivado un amplio interés de parte de su directora, María Ester Feres.

Paralelamente, hemos buscado alianzas con los empresarios para que exista una mayor conciencia respecto a la necesidad de respetar y cumplir con las normas laborales vigentes. En ese contexto es que el año pasado firmamos el acuerdo nacional tripartito entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio, con miras a constituir una mesa de trabajo tendiente a fortalecer las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

En ese marco es que durante enero pasado firmamos con la Federación de Productores Frutícolas y la Sociedad Nacional de Agricultura, un instructivo cuyo propósito es difundir entre los asociados a estos gremios las obligaciones laborales básicas que los empleadores, en este caso agrícolas, deben cumplir durante el período de trabajos temporales frutícolas.

A su vez, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, está impulsando, dentro de las reformas laborales mayores medidas de protección, seguridad e higiene para el desempeño de los trabajadores.



*"Diversos actores han llegado a la convicción de que es necesario perfeccionar el sistema previsional vigente, con miras a mejorar sus prestaciones y a ampliar su cobertura".*

# PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY Nº 19.631 AL REGIMEN DETERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE COMUNICACION DEL DESPIDO

Mario Varas Castillo (\*)

## INTRODUCCION

Con fecha 28 de septiembre del año 1999, fue publicada en el Diario Oficial la Ley Nº 19.631, que modificó distintos e importantes aspectos referidos a la normativa aplicable a la terminación del Contrato de Trabajo y la comunicación del despido.

Tal cuerpo legal está integrado por un artículo único y un artículo transitorio, en virtud de los cuales se reformó ampliamente el artículo 162 del Código del Trabajo y se adicionó el artículo 480, del mismo cuerpo legal.

El núcleo central de la reforma, que se encuentra en vigencia desde su publicación, establece de manera expresa que todo empleador para proceder al despido de un trabajador por las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, por aquellas del artículo 160, o en virtud de las previstas en el artículo 161; deberá primeramente, haber pagado íntegramente las cotizaciones previsionales devengadas a favor de aquél, hasta el último día del mes anterior al de la fecha de despido; y deberá, además, acreditar el pago invocado acompañando los documentos pertinentes.

Si bien dichas disposiciones parecen modificar únicamente el artículo 162 del Código del Trabajo en lo referido a la comunicación del despido, la Ley Nº 19.631 introduce importantes transformaciones al régimen legal de terminación del contrato de trabajo consagra-

do en nuestra legislación, desde una doble perspectiva.

En efecto, por un lado se incorporan a la legislación laboral instituciones nuevas como aquellas referidas a la "convalidación del despido" o a la "suspensión parcial de la relación laboral", las que exigen necesariamente al intérprete del texto legal precisar su real sentido y alcance.

Así también, desde otro punto de vista, las nuevas obligaciones establecidas a la persona del empleador, no sólo inciden en lo referido a la terminación del contrato de trabajo, sino que se proyectan como importantes instrumentos de protección laboral y previsional en favor de los trabajadores.

Resulta imprescindible, entonces, abocarse al estudio de las principales normas que en la Ley Nº 19.631 se contienen a objeto de acotar el real sentido de la reforma en su conjunto. Para estos efectos, se ha procedido a sistematizar la doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida en la jurisprudencia administrativa que emana de diversos dictámenes sobre la materia, en que se precisa el alcance de las modificaciones legales introducidas.

Este estudio, se presenta así, como un *importante (eliminar)* esfuerzo dirigido, precisamente, a entregar las herramientas que permiten a los involucrados en el mundo del trabajo una aproximación sistemática a la materia.

(\*) Mario Varas Castillo, es abogado de la Universidad de Chile. Se desempeña en la Dirección del Trabajo como Coordinador Jurídico de la II Región Antofagasta.

### I. La Obligación del Empleador de Pago Íntegro de las Cotizaciones Previsionales y de Acreditación del Pago de las Mismas como Condición Previa al Despido

El actual artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 5º dispone que: *"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda"*.

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

Se desprende, entonces, de la norma legal transcrita, que para que el término del contrato de trabajo produzca sus efectos, tratándose de las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, (vencimiento del plazo convenido, por haberse concluido la obra o servicio que dio origen al contrato o por caso fortuito o fuerza mayor); o por alguna de las causales de caducidad del artículo 160 o por aquellas previstas en el artículo 161 (necesidades de la empresa o libre desahucio); el empleador deberá haber cumplido con la obligación de pago íntegro de las cotizaciones previsionales devengadas por el trabajador hasta el último día del mes anterior a la fecha del despido y deberá, además, comunicar por escrito personalmente o por carta certificada la circunstancia del término de los servicios, acompañando los comprobantes que acrediten el pago de tales cotizaciones.

Desde ya es posible observar, que la principal modificación contenida en este punto por la Ley Nº 19.631, es aquella referida a la doble obligación que se impone al empleador de no tan sólo efectuar el íntegro de las cotizaciones previsionales devengadas al trabajador que ha sido objeto del despido, sino que también se impone a éste la obligación de acreditar el pago, acompañando los documentos pertinentes.

No obstante tal conclusión, cabe preguntarse si el legislador efectivamente ha consagrado sólo una obligación compuesta de dos conductas distintas, a saber, pago íntegro de las cotizaciones previsionales devengadas a favor del trabajador y acreditación del mismo, en términos tales que se *presenta* una obligación de aquellas denominadas con pluralidad de objetos, y, dentro de éstas, de aquéllas de simple objeto múltiple; o bien, sólo se *trata* de dos obligaciones distintas suficientes de ser satisfechas en tanto el empleador realizara las conductas que las suponían.

Dicha discusión no resulta menor atendido el régimen sancionatorio que la misma Ley Nº 19.631 prevé en el evento de su incumplimiento, particularmente en lo referido al pago de remuneraciones y de las cotizaciones previsionales sobre las mismas, generadas a favor del trabajador en el curso del período que media entre el nulo despido y su convalidación.

En efecto, de tratarse de una misma obligación compuesta de dos conductas distintas, se debe entender que el empleador se libera de ésta únicamente ejecutando las dos conductas copulativas de hacer (pagar y acreditar) que supone la ley. Como consecuencia de ello, se verificaría que, en el evento que el empleador hubiere pagado íntegramente las cotizaciones previsionales devengadas a favor del trabajador por el período establecido por la Ley Nº 19.631, no procediendo a su acreditación, éste se encontraría obligado al pago de las remuneraciones del dependiente indebidamente desvinculado, por el término intermedio entre el despido y su convalidación.



Por el contrario, de estimarse que sólo se trata de dos obligaciones distintas, compuestas, a la vez, por conductas diferentes, el incumplimiento de la obligación de acreditación, no afectaría a aquella referida al pago, por lo que de no haberse acompañado los comprobantes *respectivos* al momento del despido y encontrándose debidamente integradas las cotizaciones a favor del trabajador, la sanción administrativa sólo implicaría una multa por infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, quedando a firme el despido respectivo, sin generar a favor del trabajador derecho a pago de remuneraciones por el período corrido hasta la fecha de la acreditación.

El Dictamen N° 0167/0009 de la Dirección del Trabajo, de fecha 21.01.2000, resolvió tal situación, al pronunciarse en el sentido que:

*"No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas", agregando que "si el empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo de un dependiente por alguna de las causales previstas en el artículo 159 N°s. 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, se encuentra al día en materia previsional, esto es, ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador hasta el último día del mes anterior al despido, el mismo produce todos sus efectos independientemente de la circunstancia de haberse adjuntado o no a la respectiva comunicación los comprobantes de pago de las cotizaciones".*

Así, la citada jurisprudencia administrativa, estableció categóricamente que, en la especie, nos encontramos ante dos obligaciones distintas, posibles de ser satisfechas ambas independientemente, sin perjuicio de los efectos sancionatorios que se deriven del incumplimiento de una u otra.

Finalmente, cabe hacer presente que, de acuerdo a la propia norma legal, tales obligacio-

nes no resultan exigibles en el evento que el término de los servicios se produzca como consecuencia de la aplicación de las causales de los números 1, 2 y 3 del artículo 159. El fundamento jurídico de tal distinción, se encuentra en la circunstancia de que tales causales para configurarse exigen el acuerdo del trabajador, o bien, un hecho involuntario como es la muerte de aquél.

## II. Concepto de Cotizaciones Previsionales

Desde el momento que el legislador ha establecido como condición previa al despido el íntegro de las cotizaciones y la acreditación de su pago, se hace necesario precisar el concepto mismo y alcance jurídico de la expresión "cotizaciones previsionales" a que éste se ha referido para los efectos de la modificación introducida al artículo 162 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.631. En respuesta a la consulta que al efecto le dirigiera la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social por medio del Ordinario N° 29.169 de 30.09.99, informó que el concepto de cotización previsional utilizado por el legislador al modificar el artículo 162, comprende:

En respuesta a la consulta que al efecto le dirigiera la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social por medio del Ordinario N° 29.169 de 30.09.99, informó que el concepto de cotización previsional utilizado por el legislador al modificar el artículo 162, comprende:

*"...a) todas aquellas cotizaciones establecidas para financiar los regímenes de pensiones, ya sea del Antiguo Sistema de Pensiones (D. L. N° 3.501 de 1980) o del Nuevo Sistema, y, por cierto, en este último caso, las que establece el decreto ley 3.500 de 1980, y sus modificaciones con el objeto de financiar el sistema, tanto la del 10% de las remuneraciones imponibles para la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional a que se refiere el segundo inciso del artículo 17..."*

*"b) la cotización del 7% de la remuneración imponible, para el Seguro Social de Salud y... la*

del 0.6% de la remuneración imponible, que, con cargo a la de 7% para el Seguro Social de Salud, debe enterarse por el empleador en la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar en el caso de trabajadores afiliados...".

"c) las cotizaciones establecidas en la Ley N° 16.744 y sus modificaciones para financiar el Seguro Social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales..., esto es,

c.1) La cotización básica del 0.90% de la remuneración imponible del trabajador;

c.2) la cotización extraordinaria del 0.05% de la remuneración imponible, y

c.3) la cotización adicional que corresponda según la misma ley".

De ahí, entonces, que el concepto de cotizaciones previsionales utilizado por el legislador es de carácter amplio, en tanto involucra todas aquellas detalladas en las letras a), b) y c) del informe de la Superintendencia de Seguridad Social, en las que no sólo se refiere a cotizaciones de cargo del trabajador, sino que también a aquellas que son de cargo del propio empleador.

Como consecuencia de ello, el empleador deberá pagar todas y cada una de las cotizaciones previsionales enumeradas anteriormente y deberá acompañar, además, todas las planillas timbradas por el organismo recaudador o todos aquellos certificados que correspondan extender a las instituciones de previsión social; sólo habiendo cumplido con ambas obligaciones el despido producirá los efectos que les son propios.

### **III. Efectos en la Terminación del Contrato de Trabajo de la Circunstancia de No Encontrarse Integramente Pagadas las Cotizaciones Previsionales Ni de Haberse Comunicado el Despido Acompañando los Documentos que Acreditaban el Pago**

El inciso 5° del artículo 162, dispone que en el evento de haber incurrido el empleador en

el incumplimiento de su obligación de pago de las cotizaciones previsionales al momento del término de los servicios, el despido "no producirá el efecto de poner término al contrato".

Del tenor literal de la disposición transcrita parece desprenderse que en las circunstancias detalladas, esto es, en el evento en que la terminación del contrato de trabajo y la comunicación del despido, no se hubieren ajustado a lo prescrito en la Ley N° 19.631; la relación laboral se mantendría vigente, produciendo todos los efectos jurídicos que le son propios.

En efecto, a tal conclusión podría aún llegarse, al examinar la modificación introducida por la citada ley al artículo 480 del Código del Trabajo, en que se integra al régimen general de prescripción disposiciones referidas a la acción de "nulidad del despido".

La declaración de nulidad como sanción de *ineficacia* jurídica respecto de aquellos actos que se ejecutan sin cumplir con alguno de los requisitos que la ley prescribe para la validez de los mismos; trae aparejada como consecuencia la circunstancia de que las partes deben ser retrotraídas al estado anterior al de ejecución del acto nulo, en términos tales como si éste no se hubiera verificado jamás.

De ello, podría concluirse, entonces, que al no cumplir el despido y su comunicación con las condiciones previas en examen, ninguna de las partes podría liberarse de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, especialmente, la de prestar servicios personales y la de remunerar por dicha prestación en los términos convenidos.

No obstante ello, un estudio sistemático del conjunto de las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.631, nos permiten arribar a la conclusión correcta, la que se encuentra contenida en el Dictamen N° 5.372/314 de la Dirección del Trabajo, de fecha 25.10.99.

Prescribe dicho pronunciamiento administrativo que, de acuerdo a la norma de interpretación legal contenida en el inciso 1° del artículo

22 del Código Civil, resulta imprescindible vincular al nuevo texto del artículo 162, la modificación introducida por la ley en examen, al artículo 480 del Código del Trabajo.

En efecto, el inciso 3º de dicha disposición, establece que la acción para reclamar de la nulidad del despido por incumplimiento de la obligación de pago de las cotizaciones prescribe en el plazo de seis meses contados desde "la suspensión" de los servicios.

Es evidente, entonces, que si al momento de poner término al contrato de trabajo, el empleador no hubiere efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales, se produce el efecto de suspender la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la obligación de aquél de remunerar. Ello, porque expresamente el legislador ha previsto que la nulidad del despido no va a alcanzar aquella obligación propia del trabajador, razón por la cual, éste se encontrará legalmente liberado de cumplirla, aun cuando la obligación del empleador se mantenga subsistente.

Así, la "nulidad del despido" que se introduce por la Ley N° 19.631 al régimen de terminación

del contrato y comunicación del despido, es distinta de la nulidad propia del Derecho Común. Esta particular nulidad laboral, como se observa, no es de carácter absoluto, sino que, por el contrario, podríamos calificarla de parcial o *sui generis*; ello, desde una doble perspectiva.

Por un lado, como ya se indicara, por expresa disposición legal la nulidad sólo alcanzará a una de las obligaciones esenciales que emanan del contrato de trabajo, en este caso a aquella que corresponde al empleador de remunerar en los términos convenidos en el contrato respectivo, por el período que medie entre el despido y la fecha de cumplimiento efectivo de las obligaciones de pago y acreditación.

Por otro lado, la subsistencia del contrato de trabajo con ocasión de esta nulidad *sui generis*, sólo se extenderá al aspecto meramente remuneracional, no proyectándose a otros ámbitos de la relación laboral que pudieren beneficiar al trabajador, tal como lo examinaremos más adelante.

#### IV. Alcance de la Obligación de Remunerar del Empleador

Del inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, se desprende, entonces, que el empleador que no hubiere pagado ni acreditado el íntegro de las cotizaciones previsionales, deberá pagar al trabajador todas las remuneraciones y demás prestaciones convencionales a que éste habría tenido derecho de no mediar la suspensión de la relación laboral, durante el tiempo que medie entre el despido y la fecha de la acreditación del pago.

Al hacer el legislador alusión en forma genérica a las demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, sin distinción alguna, esto es, sin importar la naturaleza jurídica de ellos, lo que implica que de-

berán incluirse en el pago de que tratamos, todos aquellos beneficios en dinero o en especie a que el trabajador tenía derecho al momento de su despido, independiente de si éstas revisten o no el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 inciso 1º del Código del Trabajo. Igualmente, deberá pagar las cotizaciones previsionales que hubieren a favor del trabajador por igual período.

Ahora bien, *en el caso* de remuneraciones variables, el Dictamen N° 0672/0055 de 14.02.2000, establece que "*tratándose de trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable, cabe sostener, que, en ausencia de una norma especial a su respecto, también*

en su caso, debe pagárseles durante el período de que se trata, todos los beneficios en dinero o en especie a que tenía derecho el respectivo dependiente al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza jurídica de ellos".

## V. La SuspensiOn de la PrestaciOn de Servicios

Señalamos precedentemente, que por efecto de esta nulidad *sui generis* del despido, únicamente se mantiene vigente la obligación del empleador de remunerar en los términos convenidos en el contrato de trabajo; sin que alcance a la obligación esencial que asume todo trabajador como es la de prestar servicios personales, obligación ésta que, por expresa disposición legal, se entiende suspendida.

Ahora, sobre el punto es necesario precisar que si bien el trabajador está en la condición de exigir el pago de las remuneraciones convenidas durante el período que medie entre el despido y el íntegro de las cotizaciones previsionales morosas; éste no podrá exigir ningún otro beneficio no remuneracional que tuviere su origen en la relación laboral, tales como fue-ro, antigüedad, feriado, etc.

Apoya dicha conclusión, el tenor del inciso 7º del artículo 162, que dispone: "*Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador*".

De dicha disposición, se desprende que el legislador únicamente ha previsto que, de verificarse por parte del empleador la omisión de cumplimiento de la obligación de pago ín-

tegro y oportuno de las cotizaciones previsionales, se acarreará como sanción jurídica, dentro de esta perspectiva, sólo la subsistencia de la obligación de remunerar; toda vez que cualquier otro beneficio o derecho que emane del contrato de trabajo no ha sido considerado.

Corroboramos la conclusión antes anotada, los alcances de la figura de la Convalidación del Despido, que pasamos a examinar.

## VI. De la ConvalidaciOn del Despido

Señala la Ley Nº 19.631, que el despido del trabajador producirá los efectos que les son propios desde el momento mismo que se ha cumplido con la obligación de pago de las cotizaciones previsionales devengadas a favor de éste.

De no cumplirse con ello, la relación laboral se suspenderá subsistiendo la obligación del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones convencionales durante un período que va a extenderse hasta la fecha en que el empleador proceda al envío o entrega efectivos de los antecedentes referidos al pago de las cotizaciones morosas, oportunidad en que el despido producirá todos sus efectos desde la fecha en que se procedió al mismo.

Este último aspecto pone de relieve una nueva institución laboral, introducida por la Ley Nº 19.631, consagrada en el inciso 6º del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada *Convalidación del Despido*, que el legislador regula en los siguientes términos: "*Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales co-*

*respondientes en que conste la recepción de dicho pago".*

Del precepto legal reproducido, se desprende que aquel empleador que ha procedido a poner término al contrato de trabajo sin haber enterado las cotizaciones previsionales al momento del despido ni acreditado su pago, podrá *convalidar* el mismo, efectuando el íntegro respectivo, lo que deberá de comunicarse al dependiente

Así, la expresión "*convalidar*" utilizada en el artículo 162 en análisis significa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el acto del despido desde la fecha en que éste se verificó. En consecuencia, cumplida y acreditada que sea la obligación de pago de las cotizaciones previsionales, la relación laboral se entenderá extinguida, para todos los efectos legales, desde el momento en que el empleador aplicó la correspondiente causal de terminación del contrato, sin que sea necesaria una nueva comunicación.

Esta verdadera "*validación retroactiva*" del término del contrato de trabajo, que no obstante mantendrá excepcionalmente vigente la obligación del empleador moroso

de remunerar al trabajador y de pagar sus cotizaciones previsionales por el tiempo intermedio, es uno de los fundamentos para sostener que el legislador sólo previó que la nulidad del despido mantendría subsistente la relación laboral para los solos efectos remuneracionales, sin que pueda alcanzar otros beneficios o derechos propios del contrato de trabajo.

## **VII. Modificaciones a la ComunicaciOn del Despido**

Como expresáramos en su momento, la Ley Nº 19.631 ha modificado el régimen de terminación del contrato de trabajo en nuestra legislación y, a la vez, ha reformulado el sistema de comunicación del despido anteriormente en vigencia.

En efecto, el inciso 5º del artículo 162 no sólo ha consagrado la obligación de pago de las cotizaciones previsionales respectivas, como condición previa al despido, sino que, también, ha establecido la obligación referida a la acreditación de dicho pago, la que debe cumplirse, precisamente, al momento de comunicar el término de los servicios.

Así, el legislador por medio de la reforma ha procedido, por un lado, a incorporar nuevos requisitos a la comunicación de despido, y por otro, ha establecido un nuevo estatuto sancionatorio, en atención a la obligación que omite el empleador.

Respecto de esto último, uno de los puntos que ha suscitado mayores discusiones es aquel referido a las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de las nuevas obligaciones de pago y acreditación que introduce la Ley Nº 19.631 al régimen de comunicación del despido.

*El legislador por medio de la reforma ha procedido, por un lado, a incorporar nuevos requisitos a la comunicación de despido, y por otro, ha establecido un nuevo estatuto sancionatorio, en atención a la obligación que omite el empleador.*

Sobre el particular, el actual inciso 8º del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone que: "*Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las*

*imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código".*

De la disposición antes reproducida, se desprende que el despido sólo podrá invalidarse por errores u omisiones del empleador que tengan relación con la obligación de pago íntegro de las cotizaciones previsionales. De lo que se colige que todo error u omisión que no se vincule con la obligación de pago, no producirá el efecto de invalidar el término del contrato de trabajo.

Señala el Dictamen Nº 167/0009 de 21.01.2000 de la Dirección del Trabajo sobre la materia que: "*...posible es afirmar que si el*

*empleador en la comunicación de término del contrato no adjunta los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales incurra, obviamente, en una omisión pero que jurídicamente no se vincula con la obligación misma de pago de las cotizaciones sino que, única y exclusivamente con la forma de acreditación del mismo, de suerte tal que no puede verse, así, afectada la validez del despido".*

A lo que agrega seguidamente: *"De esta manera, entonces, si el empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo de un dependiente por alguna de las causales previstas en el artículo 159 N°s. 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, se encuentra al día en materia previsional, esto es, ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador hasta el último día del mes anterior al despido, el mismo produce todos sus efectos independientemente de la circunstancia de haberse adjuntado o no a la respectiva comunicación los comprobantes de pago de las cotizaciones".*

Dadas así las cosas, podemos concluir que el régimen sancionatorio consagrado legalmente por el artículo 162 para el incumplimiento ya sea de la obligación de pago o de acreditación, es diverso.

En el evento que el empleador no dé cumplimiento a la obligación de pago íntegro de las cotizaciones previsionales respectivas, se expone a la sanción administrativa que corresponde, multa a beneficio fiscal y, a la vez, deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo por el período corrido entre el indebido despido y la acreditación del pago de las cotizaciones morosas.

En el caso que el empleador omita la acreditación del pago íntegro y oportuno de las cotizaciones previsionales, sólo se sancionará a éste por infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, con multa a beneficio fiscal; sin que el empleador negligente deba soportar el pago de las remuneraciones por el período intermedio, toda vez que dicha omisión no afecta la validez

del despido, en razón de que jurídicamente no se vincula con la obligación de pago.

Finalmente, el Dictamen N° 3.109/0237 de 27.07.2000 precisa respecto de la persona del empleador, los alcances de la obligación de pago y acreditación de las cotizaciones previsionales correspondientes al último mes laborado por un dependiente despedido.

Sobre la materia y teniendo en consideración el tenor del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se colige que *"los empleadores están liberados de la obligación de acreditar, al término de la relación laboral por las causales señaladas..., el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al último mes del despido, ya sea que el mismo se produzca en el último día del mes o bien en el transcurso del mismo"*, cualquiera sea la duración del contrato, agrega.

### **VIII. Disposiciones Transitorias**

Como ya se expresara, la reforma contempla también una disposición transitoria cuyo texto es el siguiente:

*"Durante los dos primeros años de vigencia de la presente ley, la acreditación del pago de cotizaciones y la información de dicho pago al trabajador establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, podrá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contado hacia atrás desde la fecha del despido. Si dicha relación laboral hubiere tenido una duración inferior a un año, la acreditación e información señaladas, deberán referirse a la totalidad de este período".*

De lo que se sigue que hasta el 28 de septiembre de 2001, la obligación de acreditación e información del pago de las cotizaciones previsionales devengadas a favor del trabajador sólo comprenderá el período de un año contado hacia atrás desde la fecha del despido, o bien, si la relación laboral hubiere sido inferior a dicho período, deberá referirse a la totalidad del mismo.

Con posterioridad a dicho plazo, todo empleador deberá acreditar el cumplimiento de las obligaciones de pago y acreditación de las cotizaciones previsionales, por todo el período que hubiere abarcado la relación laboral de que se trate.

### **IX. Las Facultades de la Inspección del Trabajo**

El inciso final del artículo 162, dispone que: *"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M."*

Se han conferido, así, dos importantes atribuciones en materia previsional a la Dirección del Trabajo, a saber:

- a) La de exigir al empleador, de oficio o a petición de parte, la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral por las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, alguna de las previstas en el artículo 160, o bien, aquéllas del artículo 161 del Código del Trabajo.
- b) La de exigir el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas a favor del trabajador durante el tiempo que medie entre el despido y su convalidación.

### **X. Sanciones**

Siempre dentro del ámbito de las facultades entregadas a la Dirección del Trabajo, cabe señalar las nuevas sanciones que la Ley Nº 19.631 introduce en el Código del Trabajo, y aquellas que por aplicación de las reglas generales también corresponde cursar, al efecto los Dictámenes Nº 5.372/314 de 25.10.99, complementado por el Nº 0167/0009 de 21.01.2000,

ambos de la Dirección del Trabajo, nos indican cuatro ámbitos de sanciones:

- a) Multa de 2 a 20 U.T.M., por no acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido en los casos de las causales previstas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y de aquellas establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.
- b) Multa de 2 a 20 U.T.M., por el no pago de las cotizaciones previsionales devengadas durante el período existente entre el despido y su convalidación;
- c) Tales sanciones, deben entenderse sin perjuicio de aquellas que de conformidad al artículo 19 del D.L. Nº 3.500 y 30 de la Ley Nº 18.933 deban aplicarse por no haberse enterado las cotizaciones previsionales devengadas con anterioridad a la terminación del contrato; y
- d) Aquellas previstas en el artículo 477 del Código del Trabajo, por el no pago de las remuneraciones y demás prestaciones convencionales correspondientes al período corrido desde el despido y la convalidación del mismo, debiendo tener presente que en el mismo régimen sancionatorio cabría el incumplimiento de la obligación de acreditación de pago de aquellas cotizaciones oportunamente integradas.

### **XI. Validez de los Finiquitos suscritos entre partes sin que se haya acreditado el pago de las cotizaciones previsionales**

Indica el Dictamen Nº 5.372/314 de 25.10.99 de la Dirección del Trabajo que de haberse firmado y ratificado algún finiquito ante Notario, sin haberse acreditado el pago de las cotizaciones previsionales devengadas a favor del trabajador hasta el último día del mes anterior a la fecha del despido, tal instrumento carecería de validez, toda vez que adolece de un vicio de nulidad por omisión de un requisito necesario para la validez del acto.

Corroborar tal conclusión, el artículo 1681 del Código Civil que dispone: *"Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes"*.

Ahora bien, atendida la circunstancia que la nulidad sólo puede ser declarada por el órgano jurisdiccional, la Dirección del Trabajo, se encuentra impedida de hacerlo, debiendo, en consecuencia, recurrir el afectado al *tribunal* competente.

## **XII. Atribuciones de los Tribunales de Justicia**

Sin duda, una de las modificaciones más relevantes contenidas en la Ley N° 19.631, es aquella que introdujo dentro de la esfera del Derecho Procesal Laboral una nueva acción judicial denominada por el propio Cuerpo Legal, como *"acción de nulidad"*.

Esta acción se encuentra expresamente consagrada en el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, el que a propósito de la prescripción de acciones y derechos en materia laboral, dispone que: *"Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios"*.

No obstante ello, el ejercicio de dicha acción no sólo podrá materializarse en el evento que el despido no se hubiere ajustado a lo prevenido en el artículo 162, sino que también en los casos en que el finiquito convenido no se hubiere celebrado en los términos previstos en la misma norma.

Cabe hacer presente, que la acción de nulidad prescribirá en el término de 6 meses contados desde la fecha del despido, utilizándose a su respecto, el procedimiento de Aplicación General consagrado en el Párrafo 2° del Código del Trabajo, o bien, a elección del demandante y cuando la cuantía de lo disputado no exceda de cuatro ingresos mínimos, podrá utilizarse el procedimiento del Juicio Laboral de Menor Cuantía, del Párrafo 3° del Libro V del mismo Cuerpo Legal.

Ahora bien, de acuerdo con los alcances de la figura de la *Convalidación del Despido*, según lo antes expuesto, esta acción de nulidad sólo podrá dirigirse ante el Tribunal para que éste ordene el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al momento del término de los servicios y de las remuneraciones convenidas e imposiciones sobre las mismas, habida entre el despido y la fecha del cumplimiento del pago y su acreditación, no alcanzando otras obligaciones o derechos propios del contrato de trabajo, atendida la validación retroactiva que el pago de las cotizaciones morosas hace del indebido despido.

### TEXTO ACTUAL DEL ARTICULO 162 DEL CODIGO DEL TRABAJO

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

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

*Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las*



comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

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

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

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

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

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

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

Dirección del Trabajo

# **PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES POR INTERNET**

En atención a que la legislación laboral y previsional encomienda a la Dirección del Trabajo, la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones previsionales en los institutos que correspondan, se ha estimado conveniente difundir la normativa sobre pago de cotizaciones previsionales por Internet que recientemente han emitido las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y la de Seguridad Social.

Complementariamente, se indican a continuación, las normas sobre fiscalización de cotizaciones previsionales aplicables a la Dirección del Trabajo:

- Artículo 19 del D. L. N° 3.500, de 1980, que establece que corresponderá a la Dirección de Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones correspondientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se encuentren afiliados los trabajadores;
- Inciso final del artículo 30 de la Ley N° 18.933, que establece que corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional de quienes se hubieren afiliado a ellas, y
- El artículo 76 de la Ley N° 18.482, que prescribe que corresponderá a la Dirección del Trabajo la competencia exclusiva para controlar, además de las funciones que le son propias, el cumplimiento de la legislación previsional respecto de los imponentes de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y del ex Servicio de Seguro Social, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social.

A continuación, reproducimos la normativa en cuestión.

**Circular N° 1.143, de 4.10.00, de la Superintendencia  
de Administradoras de Fondos de Pensiones**

**Imparte Instrucciones a las Administradoras de Fondos  
de Pensiones, sobre pago de cotizaciones previsionales y  
aportes de indemnización por Internet**

Vistos:

Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

## **I. INTRODUCCION**

El desarrollo alcanzado por Internet en los últimos años en materia de intercambio electrónico de información y de fondos, con transacciones que tienen niveles de seguridad, integridad y confidencialidad, ha llevado a esta Superintendencia a considerar importante incorporarla

como otra herramienta tecnológica aplicable al pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización.

La presente Circular establece las normas que regulan el proceso de pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, mediante transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet. Estas operaciones deberán efectuarse ciñéndose estrictamente a las instrucciones impartidas por esta Superintendencia en la Circular N° 847, de fecha 30 de noviembre de 1994, en la cual se definen todos los aspectos de seguridad, integridad, confidencialidad y de control, los cuales se hacen extensivos a este nuevo procedimiento de recaudación, con las excepciones que se establecen en el presente documento.

El servicio de recaudación electrónica por Internet, deberá efectuarse exclusivamente por las empresas administradoras de sitios Web que cumplan con los requisitos técnicos que se exigen en esta Circular. Los empleadores podrán enterar sus cotizaciones previsionales y aportes de indemnización a través de una modalidad que contempla el diseño de un sistema íntegramente electrónico o de uno mixto, donde se combina el envío de transferencias electrónicas de información con una forma de pago tradicional.

La administradora podrá contratar el servicio de recaudación electrónica con una empresa externa propietaria de un Sitio Web o desarrollar su propia solución.

En este contexto las instrucciones contenidas en la presente Circular autorizan a las Administradoras de Fondos de Pensiones para que el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización se efectúen mediante transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet, estableciendo las pautas generales que se deben cumplir para que dichos pagos se realicen en forma segura, íntegra y confidencial, enfatizando aquellos aspectos relacionados con los mecanismos de control, los medios de certificación de las operaciones realizadas, los convenios que se suscriban y los respaldos que se generen como producto de la ejecución de este nuevo medio de pago.

## **II. MODELOS OPERATIVOS**

1. Los empleadores o trabajadores independientes que decidan realizar el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización por Internet, deberán registrarse en alguna de las empresas administradoras de Sitios Web destinadas al servicio de recaudación electrónica. Estas podrán corresponder a una empresa creada por la propia administradora o una externa que hubiese suscrito un convenio con ella.
2. El registro deberán efectuarlo los empleadores o trabajadores independientes mediante la inscripción electrónica en la empresa administradora, a través del Sitio Web, aportando la siguiente información:
  - Identificación (razón social o apellido paterno, apellido materno y nombres).
  - RUT.
  - Código de actividad económica (según el clasificador del Servicio de Impuestos Internos).

- Dirección (calle, número, departamento, comuna, ciudad y región).
  - Teléfono.
  - Nombre representante legal.
  - RUT representante legal.
  - Banco y número de la cuenta corriente asociada al *PAC* (Pago Automático de Cuentas).
  - Dirección de correo electrónico.
  - Modalidad de pago de las cotizaciones previsionales (Sistema Electrónico o Sistema Mixto).
3. La inscripción en el Sitio Web tiene como finalidad permitir que el empleador o trabajador independiente pague sus cotizaciones previsionales y aportes de indemnización en forma electrónica por Internet. Esta incorporación, no deberá significar costo alguno para ellos, ni ser objeto de ningún tipo de discriminación.
  4. Para efectos de la presente Circular, se entiende como convenio de cargo automático la sigla *PAC*, mediante el cual el empleador o trabajador independiente autoriza al banco donde mantiene la cuenta corriente para que pague las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización. El banco procederá a cargar en la cuenta corriente del empleador o trabajador independiente los montos indicados en la *ORDEN DE PAGO*, recibida a través del Sitio Web, y abonarlos en las cuentas corrientes de recaudación de los Fondos de Pensiones, utilizando para esto los diversos mecanismos que ofrece el sistema financiero.
  5. Para que el empleador o trabajador independiente pueda operar a través del Sitio Web destinado al servicio de recaudación electrónica, se requiere que suscriba un *PAC* con el banco donde mantiene su cuenta corriente, salvo que hubiese escogido como modalidad el *Sistema Mixto*.
  6. La inscripción electrónica deberá ser confirmada por la empresa administradora del Sitio Web a cada uno de los empleadores o trabajadores independientes, con el otorgamiento de un código de participante y las claves de identificación y de seguridad de uso exclusivo, siendo ella la responsable de certificar la entrega de los respectivos códigos y claves.
  7. La empresa administradora del Sitio Web deberá verificar que el registro electrónico contenga la información descrita en el número 2 anterior; la entrega del código de participante y las claves de identificación y seguridad sólo podrá efectuarse una vez comprobado el cumplimiento de dicha exigencia. Esta empresa, deberá proveer los mecanismos suficientes para que el empleador o trabajador independiente pueda iniciar el proceso de suscripción del convenio *PAC* con su banco, salvo que hubiese elegido como modalidad el *Sistema Mixto*.
  8. Una vez que se encuentre perfeccionado el procedimiento de incorporación al Sitio Web y se encuentre vigente el convenio *PAC*, el empleador o trabajador independiente se

encontrará en condiciones de iniciar sus pagos por Internet en la modalidad del *Sistema Electrónico*. En el caso del *Sistema Mixto*, la condición será solamente haber perfeccionado su incorporación al Sitio Web.

#### **Modalidad de pago: Sistema Electrónico**

9. La característica de esta modalidad es que el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización se realiza íntegramente mediante transferencias electrónicas de información e instrucciones de pago al Sitio Web.
10. El sistema electrónico comienza con el envío por parte del empleador o trabajador independiente de dos transferencias electrónicas simultáneas de información a la empresa administradora del Sitio Web; la primera correspondiente a la planilla de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización (*declaración*) y la segunda, con la información de la orden de pago (*orden de pago*). Esta empresa deberá recibir la *declaración* electrónica y transmitirla de inmediato a la administradora de destino; a su vez, la *orden de pago* electrónica la transmitirá al banco donde mantiene el PAC, de acuerdo a la fecha de pago indicada en dicha orden, la cual no podrá ser posterior al plazo legal establecido para el cumplimiento de las obligaciones previsionales. La empresa administradora del Sitio Web deberá coordinarse con el banco para que el envío de la *orden de pago* electrónica se realice en una fecha tal que permita procesar oportunamente el cargo en la cuenta corriente.
11. La *orden de pago* electrónica contiene el valor total registrado en la planilla de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización (*declaración*).
12. El banco al recibir la *orden de pago* electrónica procederá a realizar el cargo en la cuenta corriente bancaria del empleador o trabajador independiente por el valor total de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, y el mismo día abonará dicho monto en la cuenta corriente de recaudación del Fondo de Pensiones Tipo 1 a la cual corresponde la operación, utilizando para esto los diversos mecanismos que ofrece el sistema financiero.
13. El banco a través del Sitio Web notificará al empleador o trabajador independiente, el mismo día de efectuadas las operaciones descritas en el número anterior, la materialización del cargo en su cuenta corriente mediante una transferencia electrónica denominada *débito* y a la administradora sobre el abono de los fondos con otra transferencia electrónica denominada *crédito*.
14. A más tardar el tercer día hábil siguiente a la recepción del *crédito* electrónico, la administradora deberá conciliar los datos que éste contiene con los de la planilla de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización correspondiente (*declaración*). El mismo día de realizada dicha conciliación y comprobado que no existen diferencias, la administradora pondrá a disposición del empleador o trabajador independiente, a través del Sitio Web, una *confirmación* electrónica donde se certifica el resultado de la operación. Esta *confirmación* deberá contener la firma digital de la administradora hacia el Sitio Web.
15. En el evento que el banco determine que el empleador o trabajador independiente no dispone en su cuenta corriente de fondos suficientes para financiar las cotizaciones

previsionales y aportes de indemnización, rechazará la *orden de pago* electrónica y en el mismo acto, dará aviso de la situación a la administradora y al titular de la cuenta corriente a través del Sitio Web. En este caso, toda la operación de pago quedará sin efecto. El empleador o trabajador independiente podrá dar cumplimiento a sus obligaciones volviendo a repetir íntegramente el ciclo de pago. En caso que el plazo legal hubiere vencido, el cumplimiento de la obligación deberá efectuarse por los procedimientos tradicionales vigentes para cotizaciones atrasadas, sin que pueda bajo ningún aspecto, homologarse a una declaración y no pago de las cotizaciones por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda.

16. El pago de las cotizaciones previsionales mediante esta modalidad se tendrá como efectivamente realizado, sólo una vez que se hayan consignado en el Sitio Web en forma simultánea la *declaración* y la *orden de pago* electrónicas y cuando los fondos correspondientes a dicha operación hayan sido transferidos desde la cuenta corriente bancaria del empleador o trabajador independiente hacia la cuenta corriente bancaria del Fondo de Pensiones Tipo 1 y se transmita la información electrónica referida al *débito*, *crédito* y *confirmación*, respectivamente.

#### **Modalidad de pago: Sistema Mixto**

17. El pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización mediante esta modalidad se realiza mediante una combinación de transferencias electrónicas de información y de medios de pago tradicionales.
18. Este sistema comienza con el envío por parte del empleador o trabajador independiente de dos transferencias electrónicas simultáneas de información a la empresa administradora del Sitio Web, la primera correspondiente a la planilla de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización (*declaración*) y la segunda, con la información de la orden de pago (*orden de pago*). La aplicación computacional que construya la empresa administradora del Sitio Web, deberá considerar que el empleador o trabajador independiente al optar por la modalidad mixta, pueda imprimir en sus propios sistemas un formulario denominado *comprobante de pago*. Este último es un resumen de la información que contiene la *declaración* electrónica, con un número de folio único que identifica la operación y que está contenido en la *declaración* y *orden de pago*.
19. Este *comprobante de pago* deberá emitirse por cada pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización a efectuarse en los distintos Fondos de Pensiones. Su diseño se define en el Anexo N° 6 de la presente Circular, y constará a lo menos de 3 ejemplares con la siguiente distribución:
  - Original A.F.P.
  - Primera copia empleador o trabajador independiente.
  - Segunda copia agente recaudador.
20. La empresa administradora del Sitio Web deberá recibir la *declaración* y *orden de pago* electrónicas y transmitir las de inmediato a la A.F.P. de destino. Una copia de la *declaración* y de la *orden de pago* deberá quedar disponible para ser consultada en el Sitio Web por el agente recaudador y así conciliar el pago con su correspondiente *declaración*.

21. El empleador o trabajador independiente con el *comprobante de pago* concurrirá a las oficinas de algún agente recaudador que tenga convenio vigente con la administradora para recepcionar el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización realizados bajo esta modalidad. El agente recaudador deberá verificar en el Sitio Web la coincidencia de la información registrada en la *declaración y orden de pago* electrónicas con la del *comprobante de pago*, verificando al menos la siguiente información: A.F.P. de destino, razón social o nombre del empleador o trabajador independiente, RUT, número de folio, período de pago y monto a pagar.
22. La administradora deberá modificar los convenios de recaudación con aquellos agentes que deseen participar en esta modalidad, especificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el número anterior. Para tal efecto, deberán desarrollarse los ajustes técnicos entre la empresa administradora del Sitio Web y el agente recaudador, que permita habilitar este control electrónico.
23. Si la administradora desarrolla las funciones de recaudación bajo esta modalidad, deberá efectuar los ajustes técnicos con la empresa administradora del Sitio Web para dar cumplimiento a lo establecido en el número 21 anterior.
24. El agente recaudador procederá a timbrar el *comprobante de pago* y a entregar su copia al empleador o trabajador independiente, una vez que haya dado cumplimiento a la verificación descrita en el número 21 anterior.
25. El agente recaudador enviará los *comprobantes de pago* a la administradora, dentro del plazo establecido en la normativa vigente. Las administradoras deberán conciliar la recaudación bajo esta modalidad, considerando la *declaración y orden de pago* electrónicas con los *comprobantes de pago* y los respectivos fondos depositados.
26. El pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización de acuerdo a la modalidad del *Sistema Mixto* se tendrá como efectivamente realizado, cuando el agente recaudador estampe su timbre en el *comprobante de pago*.
27. En el evento que el empleador no efectúe el pago dentro del plazo legal establecido para tales efectos, la transmisión electrónica de la planilla de cotizaciones y aportes de indemnización, no podrá homologarse a una declaración y no pago de las cotizaciones por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda.

### III. EL SITIO WEB

1. El Sitio Web destinado a la función de recaudación electrónica de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, es un centro de procesamiento que provee los servicios de intercambio de información a los usuarios por Internet.
2. El Sitio Web para el intercambio de información deberá proporcionar un servicio de intermediación electrónica que permitan el envío, recepción, almacenamiento, respaldo y recuperación de la información intercambiada, ofreciendo seguridad, integridad, confidencialidad, compatibilidad, disponibilidad en las comunicaciones y las facilidades necesarias para que el proceso de recaudación de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización se efectúe de la forma más fácil y expedita posible.

3. El nombre del dominio del Sitio Web deberá ser válido en Internet.
4. El Sitio Web deberá poseer una certificación digital que compruebe la autenticidad de él, otorgado y emitido por una autoridad certificadora constituida legalmente, sea nacional o internacional. El certificado digital deberá cumplir con los estándares nacionales e internacionales de encriptación que garanticen la integridad y confidencialidad de las transferencias electrónicas de información.
5. Las medidas de seguridad que deberá cumplir la empresa administradora del Sitio Web son aquellas que están definidas en la presente Circular y en el número 1 del Capítulo III de la Circular N° 847, excepto las señaladas en las letras d) y h) que serán opcionales.
6. El Sitio Web deberá disponer de componentes intuitivos, interfaces, formularios electrónicos, software de características que lo hagan de fácil comprensión y operación a nivel de usuarios. El software que permita realizar la recaudación en forma electrónica a los empleadores y trabajadores independientes deberá quedar a su disposición a través del Sitio Web, de tal forma que permita a los empleadores o trabajadores independientes las siguientes formas de operación:
  - a) Interactuando directamente con el Sitio Web.
  - b) Transfiriendo la aplicación computacional que permite la recaudación electrónica desde el Sitio Web hacia sus propios sistemas de información.
7. Además, la empresa administradora del sitio Web, podrá crear programas computacionales compatibles con los sistemas utilizados por los empleadores y trabajadores independientes, con el objeto de permitirles convertir e importar formatos estándares de información desde sus sistemas de remuneraciones.
8. El servicio de recaudación electrónica por Internet, deberá efectuarse exclusivamente por aquellas empresas administradoras de Sitios Web que cumplan con los requisitos técnicos definidos en los números 2 al 6 anteriores, y que hubiesen suscrito con las administradoras los convenios de prestación de servicios de recaudación a que se refiere la Circular N° 839. Antes de celebrar los convenios, las administradoras deberán verificar el cumplimiento de tales exigencias, sólo una vez comprobado ésto se procederá a la firma de él, incorporando las cláusulas pertinentes con dichos aspectos.

#### **IV. PROCEDIMIENTO**

1. La empresa administradora del Sitio Web, para determinar la autenticidad de los empleadores y trabajadores independientes que utilicen el servicio de recaudación electrónica, podrá utilizar alguno o una combinación de los siguientes métodos:
  - a) Claves y password o pin personales.
  - b) Certificados digitales.



- c) Firmas digitales o llaves privadas y públicas.
  - d) Tarjetas personales de identificación segura.
2. La empresa administradora del Sitio Web será responsable exclusiva de otorgar y administrar los métodos de autenticación de los empleadores y trabajadores independientes definidos en el número anterior. Los métodos señalados en las letras b), c) y d), del número precedente, deberán estar debidamente certificados.
  3. Las administradoras que opten por desarrollar sus propios Sitios Web destinados a la recaudación electrónica de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, deberán cumplir con todas las normas establecidas en la presente Circular.
  4. Las empresas administradoras de Sitios Web podrán utilizar un sistema de comunicaciones de correo electrónico, con el objeto de informar a los distintos agentes participantes los eventos o situaciones asociados al ciclo de pago electrónico de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, excluidas las transferencias electrónicas de información definidas en la presente Circular (*declaración, orden de pago, crédito, débito y confirmación*). A modo de ejemplo se tienen las siguientes situaciones: la cuenta corriente tiene saldo insuficiente, cotizaciones que se registraron en rezagos, etc.
  5. El pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización mediante transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet que se autoriza en la presente Circular, regirá respecto de los trabajadores dependientes e independientes, condicionado a que el empleador o trabajador independiente que se registre en este sistema, se encuentre debidamente inscrito en el Sitio Web y siempre que los pagos se realicen dentro del plazo legal establecido en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, por el empleador respecto de los trabajadores dependientes y en el artículo 11 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, para los trabajadores independientes. Se excluye de este sistema de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, el mecanismo de Declaración y No Pago y el pago de las cotizaciones atrasadas.
  6. En el caso de aquellos empleadores que hubiesen enviado la *declaración y orden de pago* electrónicas, ya sea utilizando el sistema electrónico o mixto, pero no se hubiese producido el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, la administradora deberá iniciar, dentro de los 10 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo legal para realizar dicho pago, todos los procedimientos administrativos establecidos en la normativa vigente de cobranza.
  7. Los distintos agentes participantes en el proceso de recaudación electrónica, deberán celebrar convenios de prestación de servicios que permitan hacer operativo el modelo definido. Por agentes participantes se entienden los siguientes: las Administradoras de Fondos de Pensiones, los empleadores y trabajadores independientes, las empresas administradoras de Sitios Web y los bancos.
  8. Los convenios de recaudación relacionados con pagos por Internet que las administradoras celebren con agentes recaudadores externos deberán ceñirse estrictamente a las disposiciones que se establecen en la presente Circular.

9. Las entidades pagadoras de subsidios podrán realizar sus pagos por Internet en su calidad de empleador o como pagadora de beneficios.
10. Los trabajadores independientes podrán pagar por Internet sus cotizaciones de salud a FONASA, utilizando para ello las transferencias electrónicas de información definidas en la presente Circular, las cuales contienen los campos necesarios para diferenciar los valores a pagar al Fondo de Pensiones Tipo 1 y a la A.F.P., según corresponda. El PAC deberá contemplar el pago de las cotizaciones de salud.
11. La recaudación electrónica de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización comprenderá las siguientes transferencias electrónicas de información:
  - a) *Declaración*: Transferencia electrónica de información que es generada por cada empleador o trabajador independiente para ser enviada a la administradora de destino, a través del Sitio Web, donde residen los datos correspondientes a cada uno de sus trabajadores o del afiliado independiente, respectivamente, y la cual contiene la misma información de los formularios de pago establecidos en las Circulares N° 460, 583, 672 y 997 y sus modificaciones, excluyendo aquellos conceptos que no son aplicables. Los datos de esta transferencia electrónica de información se encuentran definidos en el Anexo N° 1 de la presente Circular.
  - b) *Orden de pago*: Transferencia electrónica de información que es generada por cada empleador o trabajador independiente simultáneamente a la generación y envío de la *declaración* y que tiene como destinatario el banco o la A.F.P., a través del Sitio Web. En esta transferencia electrónica de información el empleador o trabajador independiente define la modalidad de pago que utilizará (electrónica o mixta) y la fecha en que instruye a su banco debitar en su cuenta corriente un monto total para que sea abonado a la cuenta corriente de recaudación del Fondo de Pensiones Tipo 1. Adicionalmente, registra como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración*, y que identifica la operación. Los datos de esta transferencia electrónica de información se encuentran definidos en el Anexo N° 2 de la presente Circular.
  - c) *Crédito*: Transferencia electrónica de información que es generada por el banco y que tiene como destinataria a la Administradora de Fondos de Pensiones, a través del Sitio Web. Esta informa del abono efectuado en la cuenta corriente de recaudación del Fondo de Pensiones Tipo 1 por el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización. Registra como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación. Los datos de esta transferencia electrónica de información se encuentran definidos en el Anexo N° 3 de la presente Circular.
  - d) *Débito*: Transferencia electrónica de información que es generada por el banco y que queda a disposición del empleador o trabajador independiente en el Sitio Web, para que éstos verifiquen el cargo efectuado en su cuenta corriente por el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización pagadas. Registra como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación. Los datos de esta transferencia electrónica de información se encuentran definidos en el Anexo N° 4 de la presente Circular.
  - e) *Confirmación*: Transferencia electrónica de información que es generada por la Administradora de Fondo de Pensiones y que queda a disposición del empleador o tra-

bajador independiente en el Sitio Web, para que certifique que las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización han sido pagadas al Fondo de Pensiones Tipo 1. Registra como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación. Los datos de esta transferencia electrónica de información se encuentran definidos en el Anexo N° 5 de la presente Circular.

12. La empresa administradora del Sitio Web certificará ante este Organismo Contralor, los agentes participantes y otras instituciones, las operaciones referidas al servicio de recaudación electrónica. Para tal efecto, deberá mantener respaldado y disponible en medios magnéticos como mínimo durante *5 años*, las transferencias electrónicas de información intercambiadas.
13. Las administradoras estarán obligadas a implementar y disponer de procedimientos de auditoría, que tengan como propósito verificar que las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización pagadas mediante las dos modalidades definidas en la presente normativa, han sido correctamente ejecutadas.

## V. MECANISMOS DE CONTROL

1. Las administradoras deberán adoptar las medidas necesarias para que los pagos de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización realizados por Internet se efectúen en forma segura, íntegra y confidencial.
2. El contrato de prestación de servicios suscrito entre la empresa administradora del Sitio Web y la administradora, además de los requisitos adicionales definidos en la presente Circular, deberá contener estipulaciones que consideren el cumplimiento de las siguientes medidas de control:
  - a) Las normas de seguridad establecidas en la Circular N° 847, excepto las señaladas en las letras d) y h) del N° 1 del Capítulo III, las que serán opcionales. En particular, en lo referido a que todas las transferencias electrónicas de información definidas por esta Circular deberán transmitirse encriptadas.
  - b) Funcionalidad permanente y con altos estándares de calidad, seguridad y disponibilidad de servicio.
  - c) Disponibilidad de un software de características que lo hagan de fácil uso, aplicación y comprensión en el ámbito del usuario. Entre ellas, que asigne automáticamente un número único de folio a cada transferencia electrónica relacionada con el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización.
  - d) El software descrito en la letra precedente, tiene que permitir que se verifique la información que el empleador o trabajador independiente ingrese en las transferencias electrónicas de información *declaración* y *orden de pago* antes de ser aceptada por la empresa administradora del Sitio Web. Estas transferencias de información sólo podrán transmitirse una vez que se compruebe que no existan errores. Al menos, deberán considerarse los siguientes aspectos:
    - Que se registren los datos de los campos con información obligatoria, según corresponda (identificación del trabajador, RUT válido en módulo 11, remuneración)

- ción imponible, monto de la cotización obligatoria, A.F.P. destinataria de la transferencia electrónica de información, etc.).
- Que el valor total a pagar por cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, informados en la *declaración*, sea igual al registrado en la correspondiente *orden de pago*.
  - Que las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización sean calculados correctamente (que su valor no sobrepase el límite máximo imponible, que el porcentaje de la cotización obligatoria que se aplique sea el vigente, etc.).
- e) Garantizar la distribución oportuna de la totalidad de las transferencias electrónicas de información recibidas dentro del horario bancario.
  - f) Contar con un servicio de almacenamiento y recuperación de transferencias electrónicas de información.
  - g) Generar medios de prueba en un período de, a lo menos, 5 años desde la fecha de generación de las transacciones y certificarlas ante los distintos agentes participantes.
  - h) Proporcionar reportes de ruta y estado de las transferencias electrónicas de información, que permitan conocer en forma permanente si éstas han sido correctamente recibidas o se encuentran pendientes.
  - i) Permitir a este Organismo Fiscalizador el acceso expedito y sin formalidades de ninguna especie a la información mantenida por la empresa administradora del Sitio Web.
3. La empresa administradora del Sitio Web deberá poner a disposición de las administradoras el software descrito en el número anterior, para su estudio, evaluación y aprobación. El Gerente General de la administradora o quien legalmente lo subrogue autorizará formalmente por escrito su aplicación.
  4. El número único de folio será en exclusiva, la referencia de control válida que reconocerá este Organismo a objeto de asociar en forma inequívoca la transacción con las distintas transferencias electrónicas de información que la conforman. En consecuencia, éste debe ser obligatoriamente referenciado en la *declaración, orden de pago, débito, crédito y confirmación*.
  5. Cuando exista más de una empresa administradora de Sitio Web para efectos de la recaudación electrónica, las administradoras deberán adoptar todas las medidas de control necesarias para que el folio de las transferencias electrónicas de información cumpla con la condición de ser único en todo el sistema, para lo cual su estructura deberá contener caracteres de codificación exclusiva que identifiquen al Sitio Web.
  6. El software provisto por la empresa administradora del Sitio Web para el servicio de recaudación electrónica deberá permitir que los empleadores o trabajadores independientes puedan operar en la modalidad del *Sistema Electrónico o Mixto*.

## VI. EL PAGO

1. El pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización mediante el sistema de transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet, deberá sujetarse íntegramente a todas las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en el D.L. N° 3.500, de 1980, en su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, y a las instrucciones impartidas por esta Superintendencia en todo lo que respecta al procedimiento y plazo establecido, tanto para que los empleadores o trabajadores independientes realicen el pago como en cuanto a la información que debe respaldar dicho pago.
2. Los empleadores deberán enviar sus transferencias electrónicas de información por Internet dentro de los 10 primeros días de cada mes, permitiendo que los cargos y abonos en sus cuentas corrientes y de los Fondos de Pensiones Tipo 1, respectivamente, se hagan efectivos a más tardar el día 10 del mes en que debe realizarse el pago o el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en días sábado, domingo o festivo. En el caso de los trabajadores independientes, las transferencias electrónicas de información por Internet correspondientes a los pagos podrán enviarse hasta el último día hábil de cada mes, pero permitiendo que los cargos y abonos en sus cuentas corrientes y de los Fondos de Pensiones Tipo 1, respectivamente, se hagan efectivos a más tardar el último día hábil del mes en que corresponda pagar las cotizaciones previsionales.
3. Se entenderá que una cotización previsional y aporte de indemnización se encuentran pagados, una vez que se hubiese dado por finalizado íntegramente el procedimiento establecido en los números 16 y 26 del Capítulo II de la presente Circular, según corresponda.
4. Los empleadores o trabajadores independientes accederán al servicio de recaudación electrónica por medio de un sistema de claves, que serán otorgadas y administradas por la empresa administradora del Sitio Web. El empleador a través de su representante legal o el trabajador independiente por sí, serán exclusivamente responsables del uso de estas claves de seguridad.
5. Las administradoras serán exclusivamente responsables de que las empresas administradoras de Sitios Web, cumplan con los mecanismos de seguridad referidos a la entrega e inhabilitación de las claves de seguridad de los agentes participantes, en la oportunidad en que ello sea requerido.
6. Las administradoras deberán considerar la recaudación electrónica de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, de la misma forma que los pagos efectuados de acuerdo al procedimiento tradicional y, por lo tanto, deberán cumplir con los mismos niveles de exigencia y de validación establecidos en la normativa vigente.
7. Cuando un empleador pague cotizaciones previsionales y aportes de indemnización y, además gratificaciones en un mismo mes, el pago de las gratificaciones deberá efectuarse en una *declaración* distinta de aquélla en que pague las respectivas cotizaciones previsionales y aportes de indemnización.

8. La contabilización de los pagos electrónicos de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización seguirán la misma secuencia y se les aplicarán los mismos procedimientos definidos para la recaudación de los Fondos de Pensiones que se establecen en la Circular respectiva. Para efectos de convertir los fondos recaudados a cuotas, la administradora deberá considerar como fecha de timbre de caja la fecha de pago indicada en la *orden de pago*. En caso de errores en la imputación de los valores en las cuentas corrientes bancarias de los Fondos de Pensiones, su regularización se efectuará ciñéndose estrictamente a las normas vigentes sobre devolución de pagos indebidos de afiliados y empleadores.
9. Las administradoras deberán tener en sus agencias a disposición de los empleadores y trabajadores independientes que efectuaron pago de cotizaciones por Internet, en cualquiera de sus modalidades, las planillas de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización.
10. Para los efectos de materializar la obligación señalada en el número anterior, y teniendo presente que de acuerdo con el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, el trabajador independiente, el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, es quien tiene la obligación legal de declarar y pagar las cotizaciones previsionales en la administradora en que esté afiliado el trabajador independiente o el o los respectivos trabajadores dependientes, y la declaración debe contener la individualización de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, con indicación del representante legal de ella cuando proceda, y el nombre, RUT y monto de la remuneración imponible de los trabajadores, mediante la suscripción de un mandato, se otorgará poder suficiente a la administradora, para que ésta en nombre y representación del trabajador independiente, empleador o entidad pagadora de subsidios, imprima y firme la información de la declaración de la planilla enviada vía Internet. La administradora deberá entregar en forma personal u obtener directamente del Sitio Web, el mandato diseñado para estos efectos.

El trabajador independiente, empleador o entidad pagadora de subsidios, según corresponda, completará y firmará el formulario. En el caso de las personas jurídicas, deberá ser firmado por su representante legal.

11. El mandato una vez firmado, deberá entregarse en la administradora al momento de solicitar las planillas de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización. Esta deberá verificar que la firma estampada corresponda a la persona que se individualiza como trabajador independiente o representante legal del empleador o entidad pagadora de subsidios.

La administradora le dará una numeración correlativa y deberá llevar un archivo especial que se mantendrá en el Archivo Previsional.

## VII. CERTIFICACION

1. En el *Sistema Electrónico* de pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, una vez que se han abonado los valores en las cuentas corrientes bancarias del Fondo de Pensiones Tipo 1 y se han conciliado con la información registrada en la *declaración* electrónica, las administradoras deberán poner a disposición del empleador o trabajador independiente en el Sitio Web, la *confirmación* electrónica que certifique el

pago realizado. Esta *confirmación* deberá contener la firma digital de la administradora hacia el Sitio Web.

2. La *confirmación* electrónica deberá contener en su texto la siguiente glosa: "Administradora de Fondos de Pensiones \_\_\_\_\_ S.A., certifica que el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización que ha sido enviado vía Internet por el empleador/trabajador independiente \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_-, correspondiente a las remuneraciones devengadas en el mes \_\_/\_\_/\_\_\_\_, ha sido recibida con fecha \_\_/\_\_/\_\_\_\_. La declaración completa puede ser verificada en este Sitio Web, utilizando para su consulta sus claves secretas de identificación y seguridad y el número de folio \_\_\_\_\_ de su *declaración* electrónica".
3. La certificación del pago en el *Sistema Mixto* estará constituida por el respectivo comprobante de pago, debidamente timbrado por el banco o agente recaudador, según corresponda.

### VIII. RESPALDOS

1. El día 25 de cada mes, las administradoras deberán respaldar en microformas o en sistema COLD (Computer Output to Laser Disk) toda la información referida a los pagos electrónicos de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización realizados durante el mes anterior. Las transferencias electrónicas de información que se respaldarán serán la *declaración*, *crédito* y *confirmación*.
2. Los respaldos de la *declaración* electrónica deberán contener la misma información definida en el Anexo N° 1 de la presente Circular.
3. La *declaración* electrónica deberá estar claramente referenciada en las cuentas personales, con el propósito de que se pueda comprobar en cualquier oportunidad que los movimientos acreditados en ellas, cuentan con el debido respaldo del pago electrónico.

### IX. CONVENIOS

1. Los agentes que participen en el proceso de recaudación electrónica de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización deberán celebrar los siguientes convenios de prestación de servicios:
  - a) Convenio de prestación de servicios entre la empresa administradora del Sitio Web y la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, para la recaudación electrónica de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización. Este convenio deberá contener obligatoriamente, a lo menos, las siguientes estipulaciones:
    - La obligación por parte de la empresa administradora del Sitio Web de celebrar convenios de idénticas características en cuanto a precio, servicio, plazos y demás estipulaciones con cualquier administradora que lo solicite por escrito, mientras esté vigente el contrato.

- La obligación de no discriminar en forma alguna entre empleadores y trabajadores independientes para la recaudación de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización.
  - Que el costo del convenio sea de cargo exclusivo de la administradora que encarga el servicio, no pudiendo significar gasto alguno para los empleadores o trabajadores independientes, Fondos de Pensiones o afiliados.
  - Mecanismos de solución de divergencias.
  - Dar estricto cumplimiento a las normas impartidas en la presente Circular.
- b) Registro del empleador o trabajador independiente en la empresa administradora del Sitio Web. La A.F.P. deberá informar a los empleadores y trabajadores independientes, cuáles serán los Sitios Web habilitados para operar.
- c) *PAC* entre el empleador o el trabajador independiente y su banco, autorizando los cargos en su cuenta corriente producto del pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización y el abono a las cuentas corrientes del Fondo de Pensiones Tipo 1.
- d) Convenio de prestación de servicios entre las administradoras y los bancos, para que éstos carguen el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización en las cuentas corrientes de los empleadores y trabajadores independientes y los abonen en las cuentas corrientes bancarias del Fondo de Pensiones Tipo 1, considerando para esto los diversos mecanismos que ofrece el sistema financiero.
2. Los convenios deberán ser suscritos por los representantes legales de los respectivos agentes o por quienes ellos mismos designen mediante escritura pública. Estos convenios deberán contener, a lo menos, las cláusulas que se indican a continuación, según corresponda:
- a) Regulación de responsabilidades entre los distintos agentes, en lo que se refiere al uso y prestación del servicio.
  - b) Establecer la duración del contrato.
  - c) Permitir el acceso al servicio de nuevas administradoras, como asimismo su término en caso de liquidación o fusión.
  - d) Establecer los derechos y responsabilidades de los agentes por el inadecuado uso y prestación del servicio.
  - e) Definición detallada del servicio otorgado, especificándose los mecanismos de seguridad, integridad, control y confidencialidad de las operaciones que se efectúen.
  - f) Permitir a la Superintendencia de A.F.P., el acceso expedito e inmediato a toda la información almacenada en los registros históricos de la empresa administradora del Sitio Web, de acuerdo al plazo establecido en la letra g) del número 2 del Capítulo V de la presente Circular.



- g) Definir mecanismos para la solución de divergencias.
  - h) Incorporar las exigencias establecidas en el N° 2 del Capítulo V sobre "Mecanismos de Control", para el convenio suscrito entre la empresa administradora del Sitio Web y la administradora.
3. La empresa administradora del Sitio Web deberá crear un archivo con aquellos empleadores y trabajadores independientes que se hubiesen registrado para el servicio de pago electrónico de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización por Internet. Este archivo será de libre acceso para la administradora que requiera consultar acerca de sus afiliados y empleadores y deberá contener la misma información definida en el número 2 del Capítulo II de la presente Circular.
  4. Las administradoras serán responsables de las funciones que deleguen por los servicios contratados, debiendo ejercer permanentemente un control sobre ellas. En este sentido, todos los contratos deberán constar por escrito y los gastos en que incurra la administradora originados en su celebración, serán de su cargo exclusivo y en ningún caso podrán afectar a los Fondos de Pensiones, a las cuentas personales de los afiliados ni a los empleadores de éstos.
  5. La celebración de estos contratos no exime en caso alguno de responsabilidad a las administradoras frente a esta Superintendencia respecto de los actos de las empresas administradoras de Sitios Web que puedan afectar a los Fondos de Pensiones, ni en las materias objeto de esta Circular, ni en los restantes aspectos de su funcionamiento, cuya fiscalización la ley encarga a este Organismo. Esto tiene especial importancia, respecto de aquellas irregularidades relacionadas con la pérdida de información y de fondos recaudados a través de los medios electrónicos definidos en la presente Circular, los cuales deberán ser resueltos de acuerdo a lo establecido en los números 3 y 4 del Capítulo X de la presente Circular.

## **X. SOLUCION DE DIVERGENCIAS**

1. En los convenios que se suscriban para la prestación de los servicios relacionados con el pago electrónico de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, las administradoras deberán establecer explícitamente los mecanismos que se utilizarán para la solución de las eventuales divergencias que puedan surgir entre los distintos agentes participantes, incluida la empresa administradora del Sitio Web.
2. Para tales fines, dichos mecanismos deberán establecer la posibilidad de solicitar informes a peritos, con el propósito de clarificar las divergencias producidas.
3. Cualquier divergencia ocurrida entre los agentes, que tenga relación con la diferencia, pérdida de información o de fondos recaudados por concepto de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, deberá ser comunicado por las administradoras a esta Superintendencia inmediatamente de tomado conocimiento de la ocurrencia del hecho, el cual se considerará comprendido dentro del concepto de las irregularidades que se definen en el N° 1 del Oficio N° 6.171, de fecha 26 de septiembre de 1984.

4. Cuando se produzcan irregularidades en la recaudación como consecuencia del procedimiento de pago electrónico de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, las administradoras deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Oficio N° 6.171, de fecha 26 de septiembre de 1984, informando de la situación a esta Superintendencia y restituyendo los fondos destinados a los Fondos de Pensiones, de acuerdo a los plazos y mecanismos definidos en dicho instructivo.
5. Con todo, las administradoras podrán recurrir a los mecanismos de solución de divergencias, para efectos de que el agente responsable de la pérdida le devuelva los valores que a causa de esa irregularidad, debió aportar a los Fondos de Pensiones.

## XI. PROMOCIÓN DEL SERVICIO

Con el propósito de dar a conocer a los empleadores y trabajadores independientes la existencia de esta nueva forma de pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, las Administradoras de Fondos de Pensiones velarán porque se hagan actividades de promoción, ya sea actuando directa o indirectamente.

## XII. VIGENCIA

Las normas establecidas en la presente Circular comenzarán a regir a contar de esta fecha.

**Alejandro Ferreiro Yazigi**  
Superintendente de A.F.P.

### ANEXO N° 1

**Nombre de la transferencia electrónica de información: DECLARACION**

#### Descripción

Es la transferencia electrónica de información para el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización por Internet que es generada por cada empleador o trabajador independiente.

Emisor de la transferencia electrónica  
Receptor de la transferencia electrónica

Empleador o trabajador independiente  
A.F.P.

**Registro de Encabezado**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>
Nombre de la transferencia electrónica	M
Fecha operación	M
Hora operación	M
Identificación A.F.P. de destino	M
Número de folio de la DECLARACION	M
RUT con DV del empleador o del trabajador independiente	M
Código tipo de pagador (empleador, trabajador independiente, entidad pagadora de subsidios, Empleador de trabajador de casa particular)	M
E-mail del empleador o trabajador independiente	M

**Registro de Antecedentes**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>	<b>Observaciones</b>
Número de folio de la DECLARACION	M	
Razón social o nombres – apellido paterno – apellido materno del empleador o trabajador independiente	M	
RUT con DV	M	
Código actividad económica	C	Debe completarse con los códigos establecidos por el Servicio de Impuestos Internos.
Dirección, calle, avenida	M	
Dirección, número Dirección, número depto., oficina, local, población	M C	
Dirección, comuna	M	
Dirección, ciudad	M	
Dirección, región	M	
Número teléfono	C	
Nombre Representante Legal	M	
RUT con DV Representante Legal	M	
Cambio en el Representante Legal	M	Debe completarse con alguno de los siguientes códigos: 1= Cambio en representante legal. 2= Sin cambio en representante legal.

**Registro de Detalle**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>	<b>Observaciones</b>
Número de folio de la DECLARACION	M	
RUT o cédula nacional de identidad con DV trabajador	M	
Apellido paterno trabajador	M	
Apellido materno trabajador	M	
Nombres trabajador	M	
Remuneración o renta imponible (con tope de 60 U.F.)	C	
Cotización obligatoria	C	
Cotización voluntaria	C	
Cuenta de ahorro voluntario	C	
Código movimiento personal	C	Debe completarse con alguno de los siguientes códigos: 1 = Contrataciones. 2 = Retiros. 3 = Subsidios. 4 = Permiso sin goce de sueldo. 5 = Incorporación en el lugar de trabajo.
Fecha inicio	C	Debe registrarse la fecha de inicio del movimiento de personal de que se trate, con formato ddmmaaaa.
Fecha término	C	Debe registrarse la fecha de término del movimiento de personal de que se trate, con formato ddmmaaaa.
RUT entidad pagadora subsidio con DV	C	Debe completarse cuando el trabajador se encuentre con subsidio por incapacidad laboral.
Remuneración o renta imponible afecta a subsidio	C	
Monto imponible diario	C	
Total días	C	
Remuneración imponible indemnización sustitutiva (Tope de 90 U.F.)	C	
Depósito convenido	C	
Régimen previsional	C	Debe completarse con alguno de los siguientes códigos: 1= Antiguo régimen previsional. 2= Nuevo régimen previsional (D.L. N° 3.500).

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>	<b>Observaciones</b>
Inst. Previsional a la que pertenece (I.N.P., A.F.P., otros)	C	En caso que el trabajador pertenezca al nuevo sistema previsional, deberá indicarse expresamente el nombre de la administradora.
Tasa pactada indemnización	C	
Aporte indemnización (sustitutiva)	C	
Aporte de indemnización (obligatoria)	C	
Número períodos	C	
Períodos desde	C	Debe registrarse la fecha de inicio que comprende los períodos anteriores a la fecha de suscripción del pacto, con el formato ddmmaaaa.
Períodos hasta	C	Debe registrarse la fecha de término que comprende los períodos anteriores a la fecha de suscripción del pacto, con el formato ddmmaaaa.
Puesto trabajo	C	
Porcentaje de cotización	C	
Cotización por trabajos pesados	C	

### Registro Resumen de Declaración

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>	<b>Observaciones</b>
Número de folio de la DECLARACION	M	
Cotización obligatoria	C	
Cotización voluntaria	C	
Depósitos convenidos Depósitos en cuenta de ahorro voluntario	C	
Aportes de indemnización sustitutiva	C	
Aportes de indemnización obligatoria	C	
Cotización por trabajos pesados	C	
Total a pagar Fondo de Pensiones xxxxx	M	
Cotización de salud (sólo independientes de FONASA)	C	
Total a pagar a A.F.P. xxxxxxxx	C	

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>	<b>Observaciones</b>
Tipo de ingreso (remuneraciones, gratificaciones)	C	Debe completarse con alguno de los siguientes códigos: 1= Remuneración mensual 2= Gratificaciones
Período de pago (mm/aaaa)	M	
Total remuneraciones (60 U.F.)	C	
Total remuneraciones (90 U.F.)	C	
Total gratificaciones	C	
Total subsidios	C	
Período desde	C	Debe completarse cuando sea pago de gratificaciones.
Período hasta	C	Debe completarse cuando sea pago de gratificaciones.
Número de afiliados informados	M	
Fecha de pago	M	

## ANEXO Nº 2

**Nombre de la transferencia electrónica de información: ORDEN DE PAGO**

### Descripción

Es la transferencia electrónica de información que es generada por cada empleador o trabajador independiente para definir la modalidad y fecha de pago de la *DECLARACION*.

Emisor de la transferencia electrónica	Empleador o trabajador independiente
Receptor de la transferencia electrónica	Banco o A.F.P.

**Registro**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>
Nombre de la transferencia electrónica	M
Fecha operación	M
Hora operación	M
Número de folio de la DECLARACION	M
RUT con DV del empleador o trabajador independiente	M
Nombre del empleador o trabajador independiente	M
Número de cuenta corriente del empleador o trabajador independiente	C
Código de la modalidad de pago (Electrónica o Mixta)	M
Identificación del banco destinatario	C
Período de pago	M
Fecha de cargo en la cuenta corriente	C
Identificación A.F.P. destinataria del pago	M
Total a pagar al Fondo de Pensiones	M
Total a pagar a A.F.P. (*)	C
Número de afiliados	M
Código de participante	M
Número de convenio PAC	C

(\*) Pago de cotizaciones de salud de trabajadores independientes afiliados a FONASA.

**ANEXO Nº 3****Nombre de la transferencia electrónica de información: CREDITO****Descripción**

Es la transferencia electrónica de información que es generada por el banco para comunicar a la A.F.P. el abono efectuado en la cuenta corriente de recaudación del Fondo de Pensiones Tipo 1 por el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización señalado en la *DECLARACION*.

Emisor de la transferencia electrónica	Banco
Receptor de la transferencia electrónica	A.F.P.

**Registro**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>
Nombre de la transferencia electrónica	M
Fecha operación	M
Hora operación	M
Nombre del banco que realizó la operación de abono	M
Numero folio de la DECLARACION	M
Identificación A.F.P. destinataria de la transferencia electrónica (códigos establecidos por S.A.F.P.)	M
Fecha de los abonos	M
Hora de los abonos	M
Período de pago	M
Monto abonado en la cuenta corriente del Fondo de Pensiones Tipo 1	M
Monto abonado en la cuenta corriente de la A.F.P. (*)	C
Número cuenta corriente del Fondo de Pensiones Tipo 1	M
Número de cuenta corriente de la A.F.P. (*)	C
RUT con DV del empleador o trabajador independiente al que se hizo los cargos en la cuenta corriente	M
Número de afiliados	M
Número de convenio entre A.F.P. y banco	M

(\*) Pago de cotizaciones de salud de trabajadores independientes afiliados a FONASA.

**ANEXO Nº 4**

**Nombre de la transferencia electrónica de información: DEBITO**

**Descripción**

Es la transferencia electrónica de información que es generada por el banco para comunicar al empleador o trabajador independiente el débito efectuado en su cuenta corriente por el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización señalado en la *DECLARACION*.

Emisor de la transferencia electrónica	Banco.
Receptor de la transferencia electrónica	Empleador o trabajador independiente.



**Registro**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>
Nombre de la transferencia electrónica	M
Fecha operación	M
Hora operación	M
Nombre del banco que realizó la operación	M
Número folio de la DECLARACION	M
RUT con DV del empleador o trabajador independiente	M
Fecha de los cargos	M
Hora de los cargos	M
Período de pago	M
Monto cargo en cuenta corriente por cotizaciones previsionales y aportes de indemnización	M
Monto cargo en cuenta corriente por cotización de salud (*)	C
Número cuenta corriente del empleador o trabajador independiente	M
Nombre de la A.F.P. a la que se le hizo el abono en cuenta corriente	M
Número de cuenta corriente del Fondo de Pensiones Tipo 1 en la que se efectuó el abono	M
Número de cuenta corriente de la A.F.P. en la que se efectuó el abono (*)	C
Número de afiliados	M
Número de convenio PAC	M

(\*) Pago de cotizaciones de salud de trabajadores independientes afiliados a FONASA.

**ANEXO Nº 5****Nombre de la transferencia electrónica de información: CONFIRMACION****Descripción**

Es la transferencia electrónica de información que es generada por la Administradora de Fondo de Pensiones y que tiene como destinatario al empleador o trabajador independiente, para certificar que las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización han sido pagadas al Fondo de Pensiones Tipo 1.

Emisor de la transferencia electrónica	A.F.P.
Receptor de la transferencia electrónica	Empleador o trabajador independiente.

**Registro**

<b>Item</b>	<b>Mandatorio o Condicional</b>
Nombre de la transferencia electrónica	M
Identificación A.F.P. originadora de la transferencia electrónica	M
Fecha operación	M
Hora operación	M
Número folio de la DECLARACION	M
RUT con DV del empleador o trabajador independiente	M
Nombre del empleador o trabajador independiente titular de la cuenta corriente	M
Número cuenta corriente del empleador o trabajador independiente	M
Fecha de confirmación	M
Hora de confirmación	M
Monto pagado por cotizaciones previsionales y aportes de indemnización	M
Monto pagado por cotización de salud (*)	C
Período de pago	M
Número de afiliados	M
Fecha de los cargos en cuenta corriente	M
Identificación institución bancaria que efectuó el cargo	M
Glosa	M

(\*) Pago de cotizaciones de salud de trabajadores independientes afiliados a FONASA.

**ANEXO N° 6**

IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR O TRABAJADOR INDEPENDIENTE					
RAZON SOCIAL	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	RUT CON DV	
DIRECCION	CALLE	N°	DEPTO.	COMUNA	TELEFONO
CIUDAD	REGION				
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL			RUT CON DV		CAMBIO EN EL REPRESENTANTE LEGAL

RESUMEN DE COTIZACIONES, DEPOSITOS Y APORTES	
DETALLE	VALORES (\$)
COTIZACION OBLIGATORIA	
COTIZACION VOLUNTARIA	
DEPOSITOS CONVENIDOS	
DEPOSITOS EN CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO	
APORTES DE INDEMNIZACION SUSTITUTIVA	
APORTES DE INDEMNIZACION OBLIGATORIA	
COTIZACION POR TRABAJOS PESADOS	
TOTAL A PAGAR AL FONDO DE PENSIONES XXXXXXXXXX	

ANTECEDENTES GENERALES			
REMUNERACIONES DEL MES	GRATIFICACIONES	DESDE DIA MES AÑO	HASTA DIA MES AÑO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
PERIODO	DIA MES AÑO	CODIGO DE PERIODO PARTICIPANTE	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		
FECHA DE PAGO	DIA MES AÑO	NUMERO DE DECLARACION	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		
		N° DE AFILIADOS INFORMADOS	<input type="text"/>

ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO AL FONDO DE PENSIONES
FONDO DE PENSIONES: EFECTIVO <input type="checkbox"/> CHEQUE <input type="checkbox"/>
CHEQUE N° _____ BANCO _____ PLAZA _____
EXTENDER CHEQUE NOMINATIVO A:
FONDO DE PENSIONES _____

ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LA A.F.P.		
DETALLE	VALORES (\$)	A.F.P.: EFECTIVO CHEQUE
COTIZACION DE SALUD (SOLO INDEPENDIENTES DE FONASA)		CHEQUE N° _____
		PLAZA _____
TOTAL A PAGAR A A.F.P.		EXTENDER CHEQUE NOMINATIVO A: A.F.P. _____

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON FIEL EXPRESION DE LA REALIDAD

FIRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL

VºBº RECEPCION Y CALCULO

VºBº Y TIMBRE DE CAJERO

**ANEXO N° 7**

**DEFINICION DE CODIGOS**

**Códigos de A.F.P.:**

1025 : A.F.P. Aporta Fomenta  
1003 : A.F.P. Cuprum  
1005 : A.F.P. Habitat  
1012 : A.F.P. Magister  
1029 : A.F.P. Planvital  
1008 : A.F.P. Provida  
1010 : A.F.P. Santa María  
1031 : A.F.P. Summa Bansander

**Código tipo de pagador:**

1.= Empleador  
2.= Trabajador independiente  
3.= Entidad pagadora de subsidios  
4.= Empleador de trabajador de casa particular

**Código Modalidad de pago:**

1.= Modalidad Electrónica  
2.= Modalidad Mixta

Campos mandatorios o condicionales

M = Mandatorio: Significa que el campo debe completarse en forma obligatoria.

C = Condicional: Significa que el campo debe o no completarse dependiendo del tipo de cotización, depósito o aporte que se efectúe o si se dispone de la información para su llenado.

**Circular N° 1.888, de 8.03.01, de la Superintendencia  
de Seguridad Social**

**Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, Cajas de Compensación de Asignación Familiar y al Instituto de Normalización Previsional, sobre recaudación de cotizaciones previsionales por Internet**

El desarrollo alcanzado por Internet en los últimos años en materia de intercambio electrónico de información y de fondos, con transacciones que tienen altos niveles de seguridad, integridad y confidencialidad, ha llevado a esta Superintendencia a considerar importante incorporarla como otra herramienta tecnológica aplicable a la recaudación de las cotizaciones previsionales que realizan nuestras entidades fiscalizadas.

Se ha tenido en consideración, asimismo, el beneficio que reporta tanto a las entidades sujetas a la fiscalización de esta Superintendencia como a los empleadores y a los trabajadores independientes, el incorporar la recaudación electrónica como una herramienta más a aplicar para el pago de las cotizaciones previsionales.

Por lo tanto, se ha estimado necesario, junto con autorizar a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y al Instituto de Normalización Previsional, para que su recaudación de cotizaciones previsionales se efectúe mediante la tramitación electrónica de información por la vía de Internet, establecer las normas que regulen dicho proceso de pago, y las pautas generales que se deben cumplir para que dichos pagos se realicen en forma segura, íntegra y confidencial, enfatizando aquellos aspectos relacionados con los mecanismos de control, los medios de certificación de las operaciones realizadas, los convenios que se suscriban y los respaldos que se generen como producto de la ejecución de este nuevo medio de pago.

El servicio de recaudación electrónica por Internet, deberá efectuarse exclusivamente por las empresas administradoras de sitios web que cumplan con los requisitos técnicos que se exigen en esta Circular. Los empleadores podrán enterar sus cotizaciones previsionales a través de una modalidad que contempla el diseño de un sistema íntegramente electrónico de uno mixto, donde se combina el envío de transferencias electrónicas de información con una forma de pago tradicional.

La entidad previsional podrá contratar el servicio de recaudación electrónica con una empresa externa propietaria de un sitio web o desarrollar su propia solución.

Para los efectos de la presente Circular, se entenderán como "entidades recaudadoras" a las entidades previsionales sujetas a la fiscalización de esta Superintendencia –Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 e Instituto de Normalización Previsional–. Asimismo, se entenderá por "Superintendencia", la Superintendencia de Seguridad Social.

## **I. Definiciones**

- 1. Sistema de pago electrónico:** es el pago de las cotizaciones previsionales que se realiza íntegramente mediante transferencias electrónicas de información, e instrucciones de pago al sitio web.

2. **Sistema de pago mixto:** es el pago de las cotizaciones previsionales que se realiza mediante una combinación de transferencias electrónicas de información y de medios de pago tradicionales.
3. **Convenio de cargo automático:** es aquel mediante el cual el empleador o trabajador independiente autoriza al banco donde mantiene la cuenta corriente para que pague las cotizaciones previsionales.
4. **Sitio web:** es un centro de procesamiento destinado a la recaudación de cotizaciones previsionales que provee los servicios de intercambio de información a los usuarios por Internet, debiendo cumplir los requisitos que establece la presente circular.
5. **Transferencias electrónicas de información**
  - a) **Declaración:** Transferencia electrónica de información que es generada por cada empleador o trabajador independiente para ser enviada a la entidad recaudadora de destino, a través del sitio web, donde residen los datos correspondientes a cada uno de los trabajadores, respectivamente. Esta transferencia electrónica deberá tener asignado un número de folio y registrar todos aquellos datos incluidos en la respectiva planilla de declaración y pago de cotizaciones.
  - b) **Orden de pago:** Transferencia electrónica de información que es generada por cada empleador o trabajador independiente simultáneamente a la generación y envío de la *declaración* y que tiene como destinatario la entidad recaudadora o el banco, a través del sitio web. En esta transferencia electrónica de información el empleador o trabajador independiente deberá indicar la fecha en que instruye a su banco debitar en su cuenta corriente un monto total para que sea abonado a la cuenta corriente de la entidad recaudadora. Adicionalmente, deberá registrar como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración*, y que identifica la operación.
  - c) **Crédito:** Transferencia electrónica de información que es generada por el banco y que tiene como destinataria a la Entidad Recaudadora, a través del sitio web. Esta informa del abono efectuado en la cuenta corriente de la entidad recaudadora por el valor de las cotizaciones y aportes previsionales. Deberá registrar como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación.
  - d) **Débito:** Transferencia electrónica de información que es generada por el banco y que queda a disposición del empleador o trabajador independiente en el sitio web, para que éstos verifiquen el cargo efectuado en su cuenta corriente por el valor de las cotizaciones previsionales pagadas. Deberá registrar como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación.
  - e) **Confirmación:** Transferencia electrónica de información que es generada por la entidad recaudadora y que queda a disposición del empleador o trabajador independiente en el sitio web, para que certifique que las cotizaciones previsionales han sido pagadas. Deberá registrar como dato de referencia el número de folio asignado a la *declaración* que identifica la operación.
  - f) **Comprobante de pago:** Transferencia electrónica de información generada por la entidad recaudadora en caso de ocuparse el sistema mixto de pago de cotizaciones

previsionales que tiene como destino el empleador o trabajador independiente. Esta transferencia indica los datos de la empresa y el desglose de los antecedentes del pago. Adicionalmente deberá registrar como dato de referencia el número asignado a la *declaración*, y que identifica la operación.

## II. Modelo Operacional

1. Los distintos agentes participantes en el proceso de recaudación electrónica, deberán celebrar convenios de prestación de servicios que permitan hacer operativo el modelo definitivo. Por agentes participantes se entienden los siguientes: las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, el Instituto de Normalización Previsional, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, los empleadores y trabajadores independientes, las empresas administradoras de sitios web y los bancos.
2. Los empleadores o trabajadores independientes que decidan realizar el pago de las cotizaciones previsionales por Internet, deberán registrarse en alguna de las empresas administradoras de sitios web destinadas al servicio de recaudación electrónica. Estas empresas podrán corresponder a una empresa creada por la propia entidad recaudadora o una externa con la cual se hubiese suscrito un convenio.
3. El registro deberán efectuarlo los empleadores o trabajadores independientes mediante la inscripción electrónica en la empresa administradora, a través del sitio web, aportando la siguiente información:
  - Identificación (razón social o apellido paterno, apellido materno y nombres).
  - RUT.
  - Código de actividad económica (según el clasificador del Servicio de Impuestos Internos).
  - Dirección (calle, número, departamento, comuna, ciudad y región).
  - Teléfono.
  - Nombre representante legal.
  - RUT del representante legal.
  - Banco y número de la cuenta corriente asociada al convenio de cargo automático.
  - Dirección de correo electrónico.
  - Modalidad de pago de las cotizaciones previsionales (Sistema Electrónico o Sistema Mixto).
4. La inscripción en el sitio web tiene como finalidad permitir que el empleador o trabajador independiente pague sus cotizaciones previsionales de indemnización en

forma electrónica por Internet. Esta incorporación no deberá significar costo alguno para ellos.

5. La inscripción electrónica deberá ser confirmada por la empresa administradora del sitio web a cada uno de los empleadores o trabajadores independientes, con el otorgamiento de un código de participante y las claves de identificación y de seguridad de uso exclusivo, siendo ella la responsable de certificar la entrega de los respectivos códigos y claves.
6. Para que el empleador o trabajador independiente pueda operar a través del sitio web destinado al servicio de recaudación electrónica, se requiere que suscriba un *convenio de cargo automático* con el banco donde mantiene su cuenta corriente, salvo que hubiese escogido como modalidad el *sistema de pago mixto*.
7. Una vez que se encuentre perfeccionando el procedimiento de incorporación al sitio web y se encuentre vigente el convenio de cargo automático, el empleador o trabajador independiente se encontrara en condiciones de iniciar sus pagos por Internet en la modalidad del *sistema de pago electrónico*. En el caso del *sistema de pago mixto*, la condición será solamente haber perfeccionado su incorporación al sitio web.
8. El banco procederá a cargar en la cuenta corriente del empleador o trabajador independiente los montos indicados en la *orden de pago*, recibida a través del sitio web, y abonarlos en las cuentas corrientes de las entidades recaudadoras habilitadas para este fin. En el caso que las cuentas corrientes del empleador y la entidad recaudadora sean del mismo banco, el empleador o trabajador podrá realizar el pago mediante un traspaso de fondos equivalente al monto que deba cancelar según consta en su declaración, sin que sea necesario el envío de la *orden de pago*.
9. Los empleadores o trabajadores independientes accederán al servicio de recaudación electrónica por medio de un sistema de claves, que serán otorgadas y administradas por la empresa administradora del sitio web. El empleador por sí o a través de su representante legal y el trabajador independiente serán exclusivamente responsables del uso de estas claves de seguridad.
10. Las entidades recaudadoras serán exclusivamente responsables de que las empresas administradoras de sitios web, cumplan con los mecanismos de seguridad referidos a la entrega e inhabilitación de las claves de seguridad de los agentes participantes, en la oportunidad en que ello sea requerido.

### III. Modalidad de Pago

#### a) Sistema de pago electrónico

1. El sistema electrónico comienza con el envío por parte del empleador o trabajador independiente de dos transferencias electrónicas simultáneas de información a la empresa administradora del sitio web; la primera correspondiente a la planilla de pago de cotizaciones previsionales (*declaración*) y la segunda, con la información de la orden de pago (*orden de pago*). Esta empresa deberá recibir la *declaración* electró-



nica y transmitirla de inmediato a la entidad recaudadora de destino; a su vez, la *orden de pago* electrónica la transmitirá al banco donde mantiene el convenio de cargo automático, de acuerdo a la fecha de pago indicada en dicha orden, la cual no podrá ser posterior al plazo legal establecido para el cumplimiento de las obligaciones previsionales. La empresa administradora del sitio web deberá coordinarse con el banco para que el envío de la *orden de pago* electrónica se realice en una fecha tal que permita procesar oportunamente el cargo en la cuenta corriente.

2. En el caso en que por convenio entre la entidad recaudadora y el empleador o trabajador independiente, el pago se realice mediante un traspaso de fondos entre cuentas corrientes del mismo banco no será necesario transmitir la *orden de pago*, ya que el pago lo realizará directamente el empleador o trabajador independiente. La entidad recaudadora deberá coordinarse con el banco para que los traspasos de fondos se realicen sólo hasta antes de la fecha de pago.
3. La *orden de pago* electrónica contiene el valor total registrado en la planilla de pago de cotizaciones previsionales (*declaración*). El traspaso de fondos entre cuentas corrientes del mismo banco, sólo será aceptado si es que corresponde a la cantidad exacta que se registró en la *declaración*.
4. El banco al recibir la *orden de pago* electrónico procederá a realizar el cargo en la cuenta corriente bancaria del empleador o trabajador independiente por el valor total de las cotizaciones previsionales, y el mismo día abonará dicho monto en la cuenta corriente de la entidad recaudadora a la cual corresponde la operación, utilizando para esto los diversos mecanismos que ofrece el sistema financiero.
5. El banco, a través del sitio web, notificará al empleador o trabajador independiente, el mismo día de efectuadas las operaciones descritas en el número anterior, la materialización del cargo en su cuenta corriente mediante una transferencia electrónica denominada *débito* y a la entidad recaudadora sobre el abono de los fondos con otra transferencia electrónica denominada *crédito*.
6. A más tardar el tercer día hábil siguiente a la recepción del *crédito* electrónico, la entidad recaudadora deberá conciliar los datos que éste contiene con los de las planillas de pago de cotizaciones previsionales correspondiente (*declaración*). El mismo día de realizada dicha conciliación y comprobado que no existen diferencias, la entidad recaudadora pondrá a disposición del empleador o trabajador independiente, a través del sitio web, una *confirmación* electrónica donde se certifica el resultado de la operación. Esta *confirmación* deberá contener la firma digital de la entidad recaudadora hacia el sitio web.
7. En el evento que el banco determine que el empleador o trabajador independiente no dispone en su cuenta corriente de fondos suficientes para financiar las cotizaciones previsionales, rechazará la *orden de pago* electrónica y en el mismo acto, dará aviso de la situación a la entidad recaudadora y al titular de la cuenta corriente a través del sitio web. En este caso, toda la operación de pago quedará sin efecto. El empleador o trabajador independiente podrá dar cumplimiento a sus obligaciones volviendo a repetir íntegramente el ciclo de pago. En caso que el plazo legal hubiere vencido, el cumplimiento de la obligación deberá efectuarse por los procedimientos tradicionales vi-

gentes para cotizaciones atrasadas, pudiéndose, en tal caso, homologar la *declaración* efectuada a una declaración y no pago de las cotizaciones por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda.

8. El pago de las cotizaciones previsionales mediante esta modalidad se tendrá como efectivamente realizado, sólo una vez que se hayan consignado en el sitio web en forma simultánea la *declaración* y la *orden de pago* electrónicas –en caso que sea mediante convenio de traspaso de fondos entre cuentas corrientes del mismo banco, sólo se necesitará la *declaración*– y cuando los fondos correspondientes a dicha operación hayan sido transferidos desde la cuenta corriente bancaria del empleador o trabajador independiente hacia la cuenta corriente bancaria de la entidad recaudadora y se transmita la información electrónica referida al *débito*, *crédito* y *confirmación*, respectivamente.

#### **b) Sistema de pago mixto**

1. Este sistema comienza con el envío por parte del empleador o trabajador independiente de una transferencia electrónica de información a la empresa administradora del sitio web, correspondiente a la planilla de pago de cotizaciones previsionales (*declaración*). La aplicación computacional que construya la empresa administradora del sitio web, deberá considerar que el empleador o trabajador independiente al optar por la modalidad mixta, pueda imprimir en sus propios sistemas un formulario denominado *comprobante de pago*. Este último es un resumen de la información que contiene la *declaración* electrónica, con un número de folio que identifica la operación y que está contenido en la *declaración*.
2. Este *comprobante de pago* deberá emitirse por cada declaración enviada por el empleador o trabajador independiente. Esta transferencia electrónica deberá contener al menos los datos de la empresa o trabajador independiente, los antecedentes desglosados del pago –detalle de a quién se le está pagando y a qué corresponde cada cantidad a pagar– además de un resumen del pago. Su diseño se define en el anexo N° 6 de la presente circular, y constatará a lo menos de 2 ejemplares con la siguiente distribución:
  - Original entidad recaudadora.
  - Copia empleador o trabajador independiente.
3. La empresa administradora del sitio web deberá recibir la *declaración* y transmitirla de inmediato a la entidad recaudadora de destino. Una copia de la *declaración* y de el *comprobante de pago* deberá quedar disponible para ser consultada en el sitio web por el agente recaudador y así conciliar el pago con su correspondiente *declaración*.
4. El empleador o el trabajador independiente con el *comprobante de pago* concurrirá a las oficinas de la entidad recaudadora para efectuar el pago de las cotizaciones previsionales realizado bajo esta modalidad. El agente recaudador deberá verificar en el sitio web la coincidencia de la información registrada en la *declaración* electrónica con la del *comprobante de pago*, verificando al menos la siguiente información: Entidad recaudadora de destino, razón social o nombre del empleador o trabajador independiente, RUT, número de folio, período de pago y monto a pagar.

5. El agente recaudador procederá a timbrar el *comprobante de pago* y a entregar su copia al empleador o trabajador independiente, una vez que haya dado cumplimiento a la verificación descrita en el número anterior.
6. La entidad recaudadora deberá conciliar la recaudación bajo esta modalidad, considerando la *declaración* con los *comprobantes de pago* y los respectivos fondos depositados.
7. El pago de las cotizaciones previsionales de acuerdo a la modalidad del *sistema de pago mixto* se tendrá como efectivamente realizado, cuando el agente recaudador estampe su timbre en el *comprobante de pago*.
8. En el evento que el empleador no efectúe el pago dentro del plazo legal establecido para tales efectos, la transmisión electrónica de la planilla de cotizaciones podrá homologarse a una declaración y no pago de las cotizaciones por el empleador, trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda.

**c) Reglas comunes**

1. El pago de cotizaciones previsionales mediante transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet que se autoriza en la presente circular, regirá respecto de los trabajadores dependientes e independientes, condicionado a que el empleador o trabajador independiente que se registre en este sistema, se encuentre debidamente inscrito en el sitio web y siempre que los pagos se realicen dentro del plazo legal. Se excluye de este sistema de pago de cotizaciones previsionales, el mecanismo de declaración y no pago y el pago de las cotizaciones atrasadas.
2. En el caso de aquellos empleadores que hubiesen enviado la *declaración* y *orden de pago* electrónicas, ya sea utilizando el sistema electrónico o mixto, pero no se hubiese producido el pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, la entidad recaudadora deberá iniciar, dentro de los 10 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo legal para realizar dicho pago, todos los procedimientos administrativos establecidos en la normativa vigente de cobranza.
3. Las entidades pagadoras de subsidios podrán realizar sus pagos por Internet en su calidad de empleador o como pagadora de beneficios.
4. La entidad recaudadora certificará ante este Organismo Contralor, los agentes participantes y otras instituciones, las operaciones referidas al servicio de recaudación electrónica. Para tal efecto, deberá mantener respaldo y disponible en medios magnéticos como mínimo durante 5 años, las transferencias electrónicas de información intercambiadas.
5. Las entidades recaudadoras estarán obligadas a implementar y disponer de procedimientos de auditoría, que tengan como propósito verificar que las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización pagadas mediante las dos modalidades definidas en la presente normativa, han sido correctamente ejecutadas.
6. Las entidades recaudadoras deberán considerar la recaudación electrónica de las cotizaciones previsionales de la misma forma que los pagos efectuados de acuerdo

al procedimiento tradicional y, por lo tanto, deberán cumplir con los mismos niveles de exigencia y de validación establecidos en la normativa vigente.

#### IV. Requerimientos del sitio web

1. El sitio web para el intercambio de información deberá proporcionar un servicio de intermediación electrónica que permita el envío, recepción, almacenamiento, respaldo y recuperación de la información intercambiada, ofreciendo seguridad, integridad, confidencialidad, compatibilidad, disponibilidad en las comunicaciones y las facilidades necesarias para que el proceso de recaudación de cotizaciones previsionales se efectúe de la forma más fácil y expedita posible.
2. El nombre del dominio del sitio web deberá ser válido en Internet.
3. El sitio web deberá poseer una certificación digital que comprueba la autenticidad de él, otorgado y emitido por una autoridad certificadora constituida legalmente, sea nacional o internacional. El certificado digital deberá cumplir con los estándares nacionales e internacionales de incryptación que garanticen la integridad y confidencialidad de las transferencias electrónicas de información.
4. La empresa administradora del sitio web deberá cumplir con las siguientes medidas de seguridad, además de las definidas en la presente circular:
  - a) Disponer de un perfil de seguridad que garantice el acceso sólo a los operadores autorizados.
  - b) Disponer de mecanismos para detectar si los mensajes transmitidos sufrieron alguna pérdida o alteración entre el emisor y el receptor.
  - c) Transmitir los mensajes encriptados, para resguardar la confidencialidad de los mismos.
  - d) Disponer de mecanismos que garanticen la imposibilidad de que alguna de las partes del intercambio pueda desconocer su participación en él.
  - e) Certificar el origen de cada mensaje.
  - f) Certificar la recepción de los mensajes.
  - g) Verificar que el receptor corresponde al destinatario del mensaje e impedir que un tercero pueda acceder al contenido del mismo.
  - h) Disponer de un sistema de firma electrónica.
  - i) Llevar un registro de las operaciones realizadas.
  - j) Proveer de elementos de respaldo de los mensajes enviados y recibidos.
5. El sitio web deberá disponer de componentes intuitivos, interfaces, formularios electrónicos, software de características que lo hagan de fácil comprensión y operación a nivel

de usuarios. El software que permita realizar la recaudación en forma electrónica a los empleadores y trabajadores independientes deberá quedar a su disposición a través del sitio web, de tal forma que permita a los empleadores o trabajadores independientes las siguientes formas de operación:

- a) Interactuando directamente con el sitio web.
  - b) Transfiriendo la aplicación computacional que permite la recaudación electrónica desde el sitio web hacia sus propios sistemas de información.
6. Además, la empresa administradora del sitio web, podrá crear programas computacionales compatibles con los sistemas utilizados por los empleadores y trabajadores independientes, con el objeto de permitirles convertir e importar formatos estándares de información desde sus sistemas de remuneraciones.
  7. El servicio de recaudación electrónica por Internet, deberá efectuarse exclusivamente por aquellas empresas administradoras de sitios web que cumplan con los requisitos técnicos definidos en los números 1 al 6 anteriores. Además, por la confidencialidad de la información que se transmitirá, los convenios deben indicar expresamente que tanto la empresa administradora del sitio web como el personal a su cargo no podrán usar en ningún caso y bajo ninguna circunstancia la información que viene contenida en las declaraciones de los empleadores o trabajadores independientes. Para estos efectos, el referido convenio deberá establecer algún tipo de sanción (término anticipado de contrato, multa y/o indemnización de perjuicios) para el caso en que se infrinja esta prohibición por parte de la empresa administradora del sitio web.
  8. Antes de celebrar los convenios, las entidades recaudadoras deberán verificar el cumplimiento de tales exigencias, sólo una vez comprobado esto se procederá a la firma de él, incorporando las cláusulas pertinentes con dichos aspectos y prohibiciones.
  9. La empresa administradora del sitio web deberá asegurar físicamente la información, es decir sus servidores deberán con elementos de protección certificados y encontrarse en salas que cumplan con los requerimientos estándares de seguridad. Lo anterior también deberá ser verificado por la entidad recaudadora antes de la firma del respectivo convenio.
  10. La empresa administradora del sitio web, para determinar la autenticidad de los empleadores y trabajadores independientes que utilicen el servicio de recaudación electrónica, podrá utilizar alguno o una combinación de los siguientes métodos:
    - a) Claves y password o pin personales.
    - b) Certificados digitales.
    - c) Firmas digitales o llaves privadas y públicas.
    - d) Tarjetas personales de identificación segura.
  11. La empresa administradora del sitio web será responsable exclusiva de otorgar y administrar los métodos de autenticación de los empleadores y trabajadores indepen-

dientes definidos en el número anterior. Los métodos señalados en las letras b), c) y d), del número precedente, deberán estar debidamente certificados.

12. Las administradoras que opten por desarrollar sus propios sitios web destinados a la recaudación electrónica de cotizaciones previsionales, deberán cumplir con todas las normas establecidas en la presente circular.
13. Las empresas administradoras de sitios web podrán utilizar un sistema de comunicaciones de correo electrónico, con el objeto de informar a los distintos agentes participantes los eventos o situaciones asociados al ciclo de pago electrónico de las cotizaciones previsionales, excluidas las transferencias electrónicas de información definidas en la presente circular (*declaración, orden de pago, comprobante de pago, crédito, débito y confirmación*). A modo de ejemplo se tienen las siguientes situaciones: la cuenta corriente tiene saldo insuficiente, cotizaciones que se registraron en rezagos, etc.

#### V. Mecanismos de Control

1. Las entidades recaudadoras deberán adoptar las medidas necesarias par que los pagos de cotizaciones previsionales realizadas por Internet se efectúen en forma segura, íntegra y confidencial.
2. El contrato de prestación de servicios suscrito entre la empresa administradora del sitio web y la entidad recaudadora, además de los requisitos adicionales definidos en la presente circular, deberá contener estipulaciones que consideren el cumplimiento de las siguientes medidas de control:
  - a) Asegurar que todas las transferencias electrónicas de información definidas por esta circular se transmitan encriptadas.
  - b) Funcionalidad permanente y con altos estándares de calidad, seguridad y disponibilidad de servicio.
  - c) Disponibilidad de un software de características que lo hagan de fácil uso, aplicación y comprensión en el ámbito del usuario. Entre ellas, que asigne automáticamente un número único de folio a cada transferencia electrónica relacionada con el pago de las cotizaciones previsionales.
  - d) El software descrito en la letra precedente, tiene que permitir que se verifique la información que el empleador o trabajador independiente ingrese en las transferencias electrónicas de información *declaración y orden de pago* antes de ser aceptada por la empresa administradora del sitio web. Estas transferencias de información sólo podrán transmitirse una vez que se compruebe que no existan errores. Al menos, deberán considerarse los siguientes aspectos:
    - Que se registren los datos de los campos con información obligatoria, según corresponda (identificación del trabajador, RUT válido, remuneración imponible, monto de la cotización obligatoria, entidad destinataria de la transferencia electrónica de información, etc.).

- Que el valor total a pagar por cotizaciones previsionales, informados en la *declaración*, sea igual al registrado en la correspondiente *orden de pago* en el sistema electrónico o al traspaso de fondos entre cuentas corrientes del mismo banco, y con el *comprobante de pago* en el sistema mixto.
  - Que las cotizaciones previsionales sean calculadas correctamente (que su valor no sobrepase el límite máximo imponible, que el porcentaje de la cotización obligatoria que se aplique sea el vigente, etc.).
- e) Garantizar la distribución oportuna de la totalidad de las transferencias electrónicas de información recibidas dentro del horario bancario.
  - f) Contar con un servicio de almacenamiento y recuperación de transferencias electrónicas de información.
  - g) Generar medios de prueba en un período de, a lo menos, 5 años desde la fecha de generación de las transacciones y certificarlas ante los distintos agentes participantes.
  - h) Proporcionar reportes de ruta y estado de las transferencias electrónicas de información, que permitan conocer en forma permanente si éstas han sido correctamente recibidas o se encuentran pendientes.
  - i) Asegurar a la Superintendencia el acceso expedito y sin formalidades de ninguna especie a la información mantenida por la empresa administradora del sitio web.
3. La empresa administradora del sitio web deberá poner a disposición de las entidades recaudadoras el software descrito en el número anterior, para su estudio, evaluación y aprobación. El Gerente General o Director Nacional de la entidad recaudadora o quien legalmente lo subroge autorizará formalmente por escrito su aplicación.
  4. El número único de folio será en exclusiva, la referencia de control válida que reconocerá la Superintendencia a objeto de asociar en forma inequívoca la transacción con las distintas transferencias electrónicas de información que la conforman. En consecuencia, éste debe ser obligatoriamente referenciado en la *declaración, orden de pago, débito, crédito y confirmación*.
  5. Cuando exista más de una empresa administradora de sitio web para efectos de la recaudación electrónica, las entidades recaudadoras deberán adoptar todas las medidas de control necesarias para que el folio de las transferencias electrónicas de información cumpla con la condición de ser único en todo el sistema, para lo cual su estructura deberá contener caracteres de codificación exclusiva que identifiquen al sitio web.

## VI. Procedimiento para el pago

1. El pago de cotizaciones previsionales mediante el sistema de transmisión electrónica de información e instrucciones de transferencias de fondos por Internet, deberá sujetarse íntegramente a todas las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en la

Ley N° 17.322 y a las instrucciones impartidas por esta Superintendencia en todo lo que respecta al procedimiento y plazo establecido tanto para que los empleadores o trabajadores independientes realicen el pago como en cuanto a la información que debe respaldar dicho pago.

2. Los empleadores deberán enviar sus transferencias electrónicas de información e instrucciones por Internet dentro de los 10 primeros días de cada mes, permitiendo que los cargos y abonos en sus cuentas corrientes y de las entidades recaudadoras, respectivamente, se hagan efectivos a más tardar el día 10 del mes en que debe realizarse el pago o el primer día hábil del mes siguiente, si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. En el caso de los trabajadores independientes, las transferencias electrónicas de información por Internet correspondientes a los pagos podrán enviarse hasta el último día hábil de cada mes, pero permitiendo que los cargos y abonos en sus cuentas corrientes y de las entidades recaudadoras, respectivamente, se hagan efectivos a más tardar el último día hábil del mes en que corresponda pagar las cotizaciones previsionales.
3. Se entenderá que una cotización previsional se encuentra pagada, una vez que se hubiese dado por finalizado íntegramente los procedimientos establecidos en el Capítulo III de la presente circular, según corresponda.
4. Cuando un empleador pague cotizaciones previsionales por remuneraciones y gratificaciones en un mismo mes, deberán efectuarse dos *declaraciones* distintas, para cada uno de los procesos.
5. En caso de errores en la imputación de los valores en las cuentas corrientes bancarias de las entidades recaudadoras, su regularización se efectuará ciñéndose estrictamente a las normas vigentes sobre devolución de pagos indebidos.
6. Las entidades recaudadoras deberán tener en sus agencias, a más tardar 48 horas después de que se efectuará el pago de cotizaciones por Internet en cualquiera de sus modalidades, a disposición de los empleadores y trabajadores independientes las planillas impresas de pago de cotizaciones previsionales en el formato habitual, no siendo necesario que se imprima el detalle de dichas planillas, salvo petición del empleador o trabajador independiente.
7. Para los efectos de materializar la obligación señalada en el número anterior, y teniendo presente que conforme a la Ley N° 17.322, el trabajador independiente, el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, es quien tiene la obligación legal de declarar y pagar las cotizaciones previsionales en las entidades recaudadoras, mediante la suscripción de un mandato, se otorgará poder suficiente a la entidad recaudadora, para que ésta en nombre y representación del trabajador independiente, empleador o entidad pagadora de subsidios, imprima y firme la información de la declaración de la planilla enviada vía Internet. La entidad recaudadora deberá entregar en forma personal u obtener directamente del sitio web, el mandato diseñado para estos efectos.
8. El trabajador independiente, empleador o entidad pagadora de subsidios, según corresponda, completará y firmará el formulario. En el caso de las personas jurídicas, deberá ser firmado por su representante legal.



9. El mandato una vez firmado, deberá entregarse en la entidad recaudadora al momento de solicitar las planillas de pago de cotizaciones previsionales. Esta deberá verificar que la firma estampada corresponda a la persona que se individualiza como trabajador independiente o representante legal del empleador o entidad pagadora de subsidios.
10. El trabajador independiente, empleador o entidad pagadora de subsidios al momento de solicitar las planillas de pago de cotizaciones previsionales en la entidad recaudadora deberá presentar el comprobante de pago o la confirmación electrónica según corresponda.

### **Certificación de pago**

11. En el *sistema electrónico* de pago de cotizaciones previsionales, una vez que se han abonado los valores en las cuentas corrientes bancarias de la entidad recaudadora y se han conciliado con la información registrada en la *declaración* electrónica, las entidades recaudadoras deberán poner a disposición del empleador o trabajador independiente en el sitio web, la *confirmación* electrónica que certifique el pago realizado. Esta *confirmación* deberá contener la firma digital de la entidad recaudadora hacia el sitio web.
12. La *confirmación* electrónica deberá contener en su texto la siguiente glosa: "*Nombre entidad recaudadora*, certifica que el pago de las cotizaciones previsionales que ha sido enviado vía Internet por el empleador/trabajador independiente \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_-\_\_, correspondiente a las remuneraciones devengadas en el mes \_\_/\_\_/\_\_, ha sido recibida con fecha \_\_/\_\_/\_\_. La declaración completa puede ser verificada en este sitio web, utilizando para su consulta sus claves secretas de identificación y seguridad y el número de folio \_\_\_\_\_ de su *declaración* electrónica".
13. La certificación del pago en el *sistema mixto* estará constituida por el respectivo comprobante de pago, debidamente timbrado por el banco o agente recaudador, según corresponda.

### **VII. Respaldos**

1. El día 25 de cada mes, las entidades recaudadoras deberán tener respaldada toda la información referida a los pagos electrónicos de cotizaciones previsionales realizados durante el mes anterior. Las transferencias electrónicas de información que se respaldarán serán la *declaración*, *crédito* y *confirmación*.
2. Los respaldos de la *declaración* electrónica deberán contener la misma información definida en el Anexo N° 1 de la presente circular, para que la entidad recaudadora pueda, a partir de ella, generar las plantillas en el formato en que se encuentran definidas.
3. La *declaración* electrónica deberá estar claramente referenciada en los registros personales, con el propósito de que se pueda comprobar en cualquier oportunidad que los movimientos acreditados en ellas, cuentan con el debido respaldo del pago electrónico.

### VIII. Convenios

1. Los agentes que participen en el proceso de recaudación electrónica de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización deberán celebrar los siguientes convenios de prestación de servicios:
  - A) Convenio de prestación de servicios entre la empresa administradora del sitio web y la respectiva entidad recaudadora, para la recaudación electrónica de cotizaciones previsionales. Este convenio deberá contener obligatoriamente, a lo menos, las siguientes estipulaciones:
    - a) La obligación por parte de la empresa administradora del sitio web de no manipular ni respaldar para su uso la información enviada por los empleadores o trabajadores independientes en las respectivas *declaraciones*.
    - b) La obligación de no discriminar en forma alguna entre empleadores y trabajadores independientes para la recaudación de las cotizaciones previsionales.
    - c) Que el costo del convenio sea de cargo exclusivo de la entidad recaudadora que encarga el servicio, no pudiendo significar gasto alguno para los empleadores o trabajadores independientes.
    - d) Mecanismos de solución de divergencias.
    - e) Dar estricto cumplimiento a las normas impartidas en la presente circular.
  - B) Registro del empleador o trabajador independiente en la empresa administradora del sitio web. La entidad recaudadora deberá informar a los empleadores y trabajadores independientes, cuáles serán los sitios web habilitados para operar.
  - C) Convenio de Cargo Automático u otro acuerdo de traspaso de fondos entre el empleador o trabajador independiente y su banco, autorizando los cargos en su cuenta corriente producto del pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización y el abono a las cuentas corrientes de la entidad recaudadora.
  - D) Convenio de prestación de servicios entre las entidades recaudadoras y los bancos, para que éstos carguen el valor de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización en las cuentas corrientes de los empleadores y trabajadores independientes y los abonen en las cuentas corrientes bancarias de las entidades recaudadoras, considerando para esto los diversos mecanismos que ofrece el sistema financiero.
2. Los convenios deberán ser suscritos por los representantes legales de los respectivos agentes o por quienes ellos mismos designen mediante escritura pública. Estos convenios deberán contener, a lo menos, las cláusulas que se indican a continuación, según corresponda:
  - a) Regulación de responsabilidades entre los distintos agentes, en lo que se refiere al uso y prestación del servicio.

- b) Establecer la duración del contrato.
  - c) Permitir el acceso al Servicio de nuevas entidades recaudadoras, como asimismo su término en caso de liquidación o fusión.
  - d) Establecer las responsabilidades de los agentes por el inadecuado uso y prestación del servicio.
  - e) Se defina detalladamente el servicio otorgado, especificándose los mecanismos de seguridad, integridad, control y confidencialidad de las operaciones que se efectúen.
  - f) Permitir a la Superintendencia, el acceso expedito e inmediato a toda la información almacenada en los registros históricos de la empresa administradora del sitio web.
  - g) Definir mecanismos para la solución de divergencias.
  - h) Incorporar las exigencias establecidas en el N° 2 del Capítulo V sobre "Mecanismos de Control", para el convenio suscrito entre la empresa administradora del sitio web y la entidad recaudadora.
3. Las entidades recaudadoras serán responsables de las funciones que deleguen por los servicios contratados, debiendo ejercer permanentemente un control sobre ellas. En este sentido, todos los contratos deberán constar por escrito y los gastos en que incurra la entidad recaudadora originados en su celebración, serán de su cargo exclusivo y en ningún caso podrán afectar a las cuentas personales de los afiliados ni a los empleadores de éstos.
4. La celebración de estos contratos no exime en caso alguno de responsabilidad a las entidades recaudadoras frente a esta Superintendencia respecto de los actos de las empresas administradoras de sitios web que puedan afectar a los Fondos Previsionales, ni en las materias objeto de esta circular, ni en los restantes aspectos de su funcionamiento, cuya fiscalización la ley encarga a esta Superintendencia.
5. Solución de divergencias:
- a) En los convenios que se suscriban para la prestación de los servicios relacionados con el pago electrónico de cotizaciones previsionales, las entidades recaudadoras deberán establecer explícitamente los mecanismos que se utilizarán para la solución de las eventuales divergencias que puedan surgir entre los distintos agentes participantes, incluida la empresa administradora del sitio web.
  - b) Para tales fines, dichos mecanismos deberán establecer la posibilidad de solicitar informes a peritos, con el propósito de clarificar las divergencias producidas.
  - c) Cualquier divergencia ocurrida entre los agentes, que tenga relación con la diferencia, pérdida de información o de fondos recaudados por concepto de cotizaciones previsionales, deberá ser comunicado por las entidades recaudadoras a esta Superintendencia inmediatamente de tomado conocimiento de la ocurrencia del hecho.

**Ix. Promoción del Servicio**

Con el propósito de dar a conocer a los empleadores y trabajadores independientes la existencia de esta nueva forma de pago de las cotizaciones previsionales y aportes de indemnización, las entidades recaudadoras velarán porque se hagan actividades de promoción, ya sea actuando directa o indirectamente.

**X. Vigencia**

Las normas establecidas en la presente circular comenzarán a regir a contar de esta fecha.

Saluda atentamente a usted,

**Ximena C. Rincón González**  
*Superintendente de Seguridad Social*

# DEL DIARIO OFICIAL

## 16 - Febrero

- Decreto N° 2.068, de 23.11.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Dinamarca que autoriza el trabajo remunerado de familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de las misiones diplomáticas y consulares de ambos países.
- Decreto N° 2.209, de 6.12.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Paraguay sobre el ejercicio de actividades remuneradas por parte de familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico.
- Decreto N° 2.210, de 6.12.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Finlandia, por el cual se autoriza a los familiares dependientes de los empleados del Estado de origen destinados en misión oficial al Estado receptor como miembros de una misión diplomática o representación consular o como miembros de una misión ante un organismo internacional, para desempeñar un trabajo remunerado en el Estado receptor.
- Decreto N° 2.211, de 6.12.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Rumania, por el cual se autoriza a los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de las misiones diplomáticas y consulares de ambos países, para desempeñar actividades remuneradas en el Estado receptor, beneficio que se extiende a los familiares dependientes de nacionales chilenos o rumanos acreditados ante organizaciones internacionales con sede en cualquiera de los dos países.
- Decreto N° 2.212, de 6.12.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Nueva Zelandia sobre trabajo remunerado de los familiares dependientes del personal de las misiones diplomáticas y consulares.
- Decreto N° 40 exento, de 7.02.01, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto N° 47, de 1999, que establece Formularios y Normas de Carácter General para los Servicios Públicos sobre el Balance de Gestión Integral (artículo 20 Ley N° 19.702).
- Extracto de Circular N° 11, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas a la Ley de la Renta y a la Ley N° 18.815, por Ley N° 19.705.
- Decreto N° 878, de 22.12.00, del Ministerio de Salud. Fija establecimientos de desempeño difícil de atención primaria de salud para el año 2001.

## 17 - Febrero

- Ley N° 19.714. Posterga la vigencia del reavalúo de los bienes raíces agrícolas (segunda publicación de esta ley, dejada sin efecto, Diario Oficial de 27.02.01).
- Decreto N° 788, de 27.10.00, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre ámbito de aplicación, dotaciones y plantas profesionales, e ingreso a la etapa de destinación y formación de la carrera funcionaria de los profesionales funcionarios afectos a la Ley N° 19.664.

**20 - Febrero**

- Resolución N° 23 exenta, de 10.01.01, del Ministerio de Salud. Complementa Resolución N° 2.326 exenta, de 2000, que fija directrices para los Servicios de Salud sobre esterilización femenina y masculina.

**21 - Febrero**

- Decreto N° 10, de 15.01.01, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento que regula el funcionamiento de la Comisión Evaluadora de Antecedentes y otras materias a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 19.699.

N. del E.: La Ley N° 19.699, otorgó compensaciones y otros beneficios a funcionarios públicos estudiantes de carreras técnicas de nivel superior.

- Extracto de Resolución N° 9, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos, que establece normas que regulan el uso de la firma electrónica en el ámbito tributario (publicada en este Boletín).

**26 - Febrero**

- Resolución N° 589 exenta, de 15.02.01, del Servicio Nacional de Aduanas. Determina porcentaje del Arancel Aduanero Medio.

**28 - Febrero**

- Decreto N° 533, de 2.10.00, de la Subsecretaría de Telecomunicaciones. Modifica Reglamento sobre Tramitación y Resolución de Reclamos de Servicios de Telecomunicaciones.
- Decreto N° 697, de 22.12.00, de la Subsecretaría de Telecomunicaciones. Modifica Reglamento del Servicio Público Telefónico.

**1° - Marzo**

- Resolución N° 53 exenta, de 26.02.01, de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes de la Región Metropolitana. Deja sin efecto exigencia relativa a pintado amarillo para taxis colectivos pertenecientes a servicios rurales que circulan por la Región Metropolitana.

**2 - Marzo**

- Complementa Decreto N° 231, de 2000, de la Subsecretaría de Transportes efectuada en la edición del Diario Oficial del día 6.02.01 y que "Establece casco reglamentario para conductores y ocupantes de vehículos que indica".

**3 - Marzo**

- Decreto N° 9, de 9.01.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el Programa de Reconversión Laboral que indica y condiciones del mismo.

**3 - Marzo**

- Decreto N° 140, de 27.12.00, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Reglamento de Préstamos de la Dirección General del Crédito Prendario.

**6 - Marzo**

- Extracto de Resolución N° 12 exenta, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos, sobre copias de declaraciones de impuestos obtenidas a través del sitio web del Servicio de Impuestos Internos ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)). Publicada en este Boletín.

**10 - Marzo**

- Ley N° 19.718. Crea la Defensoría Penal Pública.

**12 - Marzo**

- Decreto N° 79, de 8.02.01, del Ministerio de Educación. Fija monto de la remuneración total mínima (*\$ 391.750 para jornada de 44 horas cronológicas semanales, aplicables a quienes se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado*) que regirá a partir del 1° de febrero de 2001 por aplicación del artículo 3° de la Ley N° 19.715 que otorgó un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación.

**15 - Marzo**

- Decreto N° 16, de 8.02.01, de la Subsecretaría de Trabajo. Complementa Decreto N° 35, de 1991, que fija orden de subrogancia del cargo de Subsecretario del Trabajo.

**16 - Marzo**

- Decreto N° 80, de 8.02.01, del Ministerio de Educación. Fija monto e imputación para el pago del bono docente, establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.715, que otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación.

# NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (\*)

## 9 - Febrero

- **Aumentan Medidas de Fiscalización a Temporeros en la Región del Maule:** Para dar a conocer las medidas de protección entregadas a las mujeres temporeras de la Región del Maule, ayer se reunió el SEREMI Regional del Trabajo y Previsión Social, Roberto De los Reyes; la Directora Regional del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Carmen María Del Pico y la Directora Regional del Trabajo de la VII Región, Nora Buzeta.

La reunión contó, además, con la participación de la Coordinadora del Programa de Mujeres Temporeras del SERNAM, Mirna Pavez, quien destacó la labor realizada por la Dirección del Trabajo. Pues ha permitido, según dijo, mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres temporeras.

Asimismo el SEREMI del Trabajo, indicó que su cartera, está trabajando con la Dirección del Trabajo para intensificar los planes de fiscalización para resguardar los derechos de los trabajadores del agro. Agregó que esta medida se verá beneficiada con la actual reforma al Código del Trabajo, que contempla fortalecer a las organizaciones sindicales de trabajadores temporeros.

Por su parte la Directora Regional del SERNAM indicó que junto a la Dirección del Trabajo, están tomando medidas para disminuir las situaciones de riesgo que viven las mujeres temporeras, cuando son trasladadas a sus lugares de trabajo.

Según Nora Buzeta la Dirección del Trabajo, está encargada de certificar en terreno las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente los medios de transporte en que los empleadores llevan a los temporeros a las diferentes faenas.

Precisó que se han efectuado fiscalizaciones conjuntas con carabineros, en aquellos sectores donde fluye mayor cantidad de vehículos, para verificar los permisos de circulación, revisión técnica al día, estado de neumáticos y vías de escape, entre otros aspectos.

Según la Directora Regional, durante enero del 2001 en Talca, Cauquenes y Parral se han fiscalizado a 113 empleadores, de los cuales 7 han sido multados.

## 10 - Febrero

- **D.T.: Fiscalización Buses Interurbanos:** Gracias al Programa Nacional de Fiscalización de Transporte de Pasajeros y Carga Interurbana hecha por la Dirección del Trabajo en la I, II, IV, V, VIII, IX, X Región y Región Metropolitana, para prevenir accidentes en la carretera, un gran número de buses interurbanos y camiones de carga fueron multados por no cumplir con las horas de descanso establecidas en la ley.

Las materias fiscalizadas fueron registro y control de asistencia, tiempo entre los descansos, remuneraciones y trayectos de buses interurbanos.

Según Pablo Leiva, Jefe de la Unidad de Sectores Especiales el mayor número de multas fue cursado a choferes de camiones que no contaban con el registro de asistencia y a conductores de buses que habían manejado más de cinco horas continuas.

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



## 11 - Febrero

- **Dirección del Trabajo autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos a Empresas de Muellaje:** La Dirección del Trabajo autorizará a todas las empresas de muellaje un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos a los trabajadores Portuarios permanentes, cuya remuneración esté compuesta por un sueldo base, más un bono o asignación por turno o jornada realizado, consistente en seis o menos días de trabajo, con un día de descanso en el ciclo semanal, trabajando sobre la base de turnos medios, intercalados o alternados, donde cada turno tendrá una jornada ordinaria semanal de un máximo de 48 horas y con horas extraordinarias que no superen las 2 horas diarias.

Para el sistema de distribución de la jornada laboral se aplicarán las siguientes medidas: los ciclos de trabajo y descansos serán de 6 o menos días continuos, seguidos de 1 día de descanso, a lo menos; compensación de días festivos trabajados mediante otorgamiento de descansos o remuneración del día trabajado, en el cual se recargará el 50 % del valor del sueldo convenido; el número máximo de horas de trabajo, en el ciclo semanal, será de 60 horas y deberá existir un descanso mínimo de 8 horas entre cada turno y jornada.

Esta medida es aplicada, debido a que el arribo de las naves a los puertos es irregular, ya que es imposible programar con precisión sus llegadas; este nuevo sistema permitirá brindar a los trabajadores portuarios empleos de mejor calidad, beneficiando a la empresa usuaria con trabajadores más capacitados; los trabajadores portuarios contarán con una remuneración adicional por trabajar en turnos, sin perjuicio de percibir otros beneficios, además este sistema respeta el tiempo de descansos, contemplado en la Legislación vigente.

## 12 - Febrero

- **D.T.: Fiscalización Temporeros:** La Dirección del Trabajo a realizado entre enero y febrero una intensa fiscalización desde la IV a la X Región, incluida la Región Metropolitana, para resguardar los derechos laborales de los trabajadores temporeros.

Entre las infracciones más comunes que se han detectado son irregularidades en los contratos de trabajo; cotizaciones previsionales declaradas y no canceladas; precarias condiciones de baños y comedores y falta de elementos de seguridad para trabajar con pesticidas.

Según el Subjefe de Fiscalización, Jorge Arriagada, las fiscalizaciones finalizarán en marzo, mes para el cual se espera llegar a cerca de 80 mil temporeros fiscalizados y cubrir a cerca de mil empresas.

**Fiscalización Parcial**

<b>Región</b>	<b>Trabajadores Involucrados</b>	<b>Empresas</b>
IV	9.751	149
V	3.200	157
VI	8.500	256
VII	2.280	113
VIII	1.900	26
IX	200	12
X	3.850	111
Región Metropolitana	–	4

**14 - Febrero**

- **D.T.: Quiebra en Supermercado Las Palmas:** Unos 150 trabajadores del Supermercado Las Palmas, que el día 2 de enero recibieron una notificación de despido, quedaron sin empleo al quebrar la empresa que tenía tres sucursales en la zona.

Según los trabajadores el establecimiento incurrió en faltas como descuentos mal aplicados, no pago de vacaciones, ni sueldos, indemnizaciones por años de servicio, e incumplimiento del fuero maternal del que gozaban 15 mujeres.

El Director Regional del Trabajo, Adolfo Misene, explicó que estos despidos son nulos, porque de acuerdo a la Ley Bustos-Seguel los trabajadores no pueden ser despedidos si no se les ha pagado lo correspondiente a Seguridad Social. Según Misene la situación de los trabajadores, está en manos del síndico de quiebras, Ricardo Alid, "él tiene que pagar las cotizaciones previsionales adeudadas y las remuneraciones efectivas hasta el día del despido y las indemnizaciones que correspondan, siempre que existan recursos una vez liquidados los bienes de la firma".

Agregó que en estos casos la prioridad en los pagos la tienen las deudas en Seguridad Social y remuneraciones de los trabajadores.

En otro sentido, dijo que si la junta de acreedores, decide reiniciar las actividades de la empresa y continuar con el negocio, ellos serían, entonces, los encargados de resolver efectivamente si continúan trabajando con la misma cantidad de trabajadores. Para ello la junta de acreedores, tendrá que resolver o finiquitar los contratos de los trabajadores; asumir las obligaciones laborales y previsionales o reincorporarlos a sus puestos de trabajo, dijo Misene.

**16 - Febrero**

- **Dirección del Trabajo, clausura predio agrícola:** La Dirección Regional del Trabajo, conjuntamente con la Subdirección Ambiental y el Servicio de Salud, al constatar las inhumanas condiciones en que laboraban cerca de 400 temporeros en la Sexta Región, clausuró las faenas agrícolas del fundo Santa Juanita de Rengo.

Durante la fiscalización, se comprobó, además, incumplimiento de la orden de suspensión de faenas, falta a las condiciones mínimas de salubridad, ausencia de baños en los huertos de producción y 20 menores de 18 años, que si bien contaban con sus respectivos contratos de trabajo, no tenían la autorización de sus padres.

Según el Director del Trabajo de la Sexta Región, Adolfo Misene, este operativo, responde a una política activa de fiscalización a los cerca de 100 mil trabajadores agrícolas que hay en la Región, de los cuales el 40% no posee un contrato escriturado de trabajo.

Según el Director Regional la mayor preocupación de las autoridades, al momento de fiscalizar, son los problemas en materia de higiene, la presencia de menores en faenas de recolección y madres trabajadoras que no cuentan con guarderías especiales para el cuidado de sus hijos, durante la jornada laboral.

**17 - Febrero**

- **600 son las denuncias que mensualmente recepciona la Dirección Regional del Maule:** Numerosas denuncias ha recibido la Dirección Regional de la Séptima Región durante el recién pasado año. Las que alcanzaron un promedio de 600 notificaciones mensuales, referidas a irregularidades tales como finiquitos impagos, largas jornadas de trabajo, incumplimiento de las horas de descanso, y horas extras no remuneradas.

Nora Buzeta, Directora Regional, informó que durante el año 2000 se fiscalizaron 8 mil catorce empresas que corresponden a una cobertura de 100 mil trabajadores. La cifra evidencia un 7% de incremento en la fiscalización en comparación con el año 99.

Según el INE la fuerza de trabajo de la zona está compuesta por un poco más de 320 mil trabajadores.

**18 - Febrero**

- **Dirección Regional de la VII Región capacita a dirigentes:** La Dirección Regional de la VII Región dio a conocer a representantes de empresas contratistas y subcontratistas las fiscalizaciones hechas a empresas constructoras a través de su Inspector Provincial, Joaquín Torres.

Producto de estas fiscalizaciones se detectó la falta de capacitación de los contratistas y subcontratistas. Esto motivó a realizar talleres de capacitación, con el objeto de que ellos asuman a cabalidad su rol de empleadores.

**18 - Febrero**

Los temas tratados fueron la normativa laboral vigente que afecta a contratistas, subcontratistas, dueños de obras; normas de higiene y seguridad y nuevos procedimientos de fiscalización. Los expositores fueron: la Directora Regional de la VII Región, Nora Buzeta, el Experto en Prevención de Riesgos, Waldo Valdés y el Inspector Provincial de Talca Joaquín Torres. Al seminario, asistieron representantes de varias empresas del rubro, así como también algunos miembros de los comités paritarios de higiene y seguridad.

**20 - Febrero**

- **Dirección Regional del Maule fiscalizará Fumigaciones Aéreas:** La Dirección Regional de la VII Región, conjuntamente con el Servicio de Salud del Maule, implementarán, por primera vez, un programa de fiscalización al uso de plaguicidas, en comunas donde hay faenas de aplicación como Teno, Molina, Sagrada Familia, San Clemente, Río Claro, San Javier, Longaví y Parral.

Según el Experto en Prevención de Riesgos de la Dirección del Trabajo, Waldo Valdés, las fiscalizaciones evitarán que se produzcan intoxicaciones por el mal manejo de pesticidas, ya que durante esta temporada, en la Región, la Subdirección de Ambiente del Servicio de Salud del Maule ha notificado catorce intoxicaciones.

Para hacer efectiva la fiscalización, la empresa fumigadora, deberá avisar con 48 horas de antelación la realización de esta labor a la Oficina de Salud del Ambiente, de la respectiva Provincia.

Si durante las fiscalizaciones, algún trabajador resultara intoxicado, los Inspectores del Trabajo concurrirán a las faenas donde se produjo el accidente para determinar las causas de éste. Si hay responsabilidad de la empresa, se aplicará el artículo 184 del Código del Trabajo, que sanciona en dinero a los infractores (el monto de la multa, será de 10 U.T.M. si la infracción es grave).

El experto, dijo que una vez terminada la temporada de fumigaciones, el almacenamiento de los productos tóxicos debe ser en bodegas especiales y ordenados de acuerdo a su característica fisicoquímica: tipo y radiactividad, debido a que son productos sensibles al calor.

**21 - Febrero**

- **Temporeros:** La total prohibición de emplear menores de 15 años y la garantía del descanso semanal, figuran entre los puntos más relevantes del instructivo que el Ministerio del Trabajo y la Federación de Productores de Frutas de Chile (FEDEFruta), elaboraron para cautelar las condiciones en que se desempeñan los cerca de 350 mil temporeros en el país.

Se trata del primer acuerdo que emana de la comisión interministerial que analiza la situación de estos trabajadores eventuales. Aunque el instructivo, no incluye nuevas reglamentaciones, constituye, según sus gestores, una necesaria reiteración de las principales obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores.

**21 - Febrero**

El texto, dado a conocer por la Ministra del Trabajo (S), Ariadna Hornkohl, y por el presidente de FEDEFruta, Luis Schmidt, incluye 11 puntos, entre los cuales se destacan: la escrituración de los contratos de trabajo, dentro de un plazo de cinco días, la obligación del empleador de proporcionar condiciones higiénicas acorde con el clima de cada zona, entre otras.

**22 - Febrero**

- **M.T.: Observatorio del Mercado Laboral:** En mayo se conocerán los primeros resultados del Observatorio del Mercado Laboral, iniciativa que impulsa el Ministerio del Trabajo, y que tiene por objetivo entregar información clara y oportuna para la toma de decisiones tanto a nivel gubernamental como individual. La Ministra del Trabajo (S), Ariadna Hornkohl, explicó que la idea es hacer un seguimiento de las variables más importantes del mundo laboral. Quienes conforman el equipo de trabajo, del Observatorio son economistas que forman parte del Gabinete del Ministerio del Trabajo, expertos de las Subsecretarías de Trabajo y Previsión Social, Profesionales de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y de las Superintendencias de A.F.P. y Seguridad Social.

**23 - Febrero**

- **Permiso paternal:** "Proyecto padre y madre", es el nombre de la iniciativa que a partir del primero de marzo beneficiará con permiso paternal por tres días a 150 funcionarios de la alcaldía de Recoleta y a cerca de 300 trabajadores del Cementerio General, que también dependen de la Jefatura Comunal. Este plan piloto, en su fase inicial se centrará, sólo en funcionarios que están a honorarios.

Para el Alcalde, Gonzalo Cornejo, "este beneficio no es aplicable a los funcionarios que están de planta y a contrata, porque para ello requerimos modificar la legislación actual, variable necesaria para que todos los trabajadores tengan derecho a gozar de este permiso".

**25 - Febrero**

- **Dirección del Trabajo: Trabajo nocturno:** Según la Abogada del Departamento Jurídico, Cecilia Farías, no hay disposiciones legales que regulen a los trabajadores nocturnos. "Las normas son las mismas que un empleado diurno, en cuanto a su jornada, remuneraciones, vacaciones, descansos, previsión, etc. Las únicas excepciones que podrían caer en el tema, son las normas para trabajadoras embarazadas y menores de edad. Según el artículo 202 del Código del Trabajo, durante el embarazo, la trabajadora que realice labores perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada a otra tarea que no afecte su estado, sin que ello signifique una merma en su remuneración; a su vez se establece la prohibición de los menores de 18 años de realizar todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las 22:00 y las 07:00 horas, con excepción de aquellos que trabajen miembros de su familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

## 27 - Febrero

- **Directora del Trabajo se reúne con Sindicato de Operarios de Ambrosolí:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, se reunió con el Sindicato de Operario, de la Empresa Ambrosolí, para buscar una solución al despido de 140 trabajadores que no aceptaron la reducción de sus sueldos, ni de sus indemnizaciones por años de servicio, propuesto por el Holding Carozzi.

Carozzi, propuso a los trabajadores rebajar los salarios en un 40%, para paliar las pérdidas por 40 millones de dólares que registró Ambrosoli el año pasado, cuando Carozzi adquirió esa empresa.

Según María Ester Feres, "la Dirección del Trabajo, está recabando todos los antecedentes, porque existe especial preocupación que de 537 trabajadores, se despidan a 140". Agregó que los trabajadores están dispuestos a dialogar, "pero no se puede elegir entre un sueldo inferior o ir a la calle, ni tampoco una indemnización parcial por los años de servicio trabajados, debe existir otro mecanismo de acuerdo". Por ello llamó a los empleadores a buscar una solución, pero no a costa de la fuente laboral de los trabajadores.

Por su parte, Jacqueline Vincent, dirigente del Sindicato de Operarios de Ambrosoli, hizo un llamado a todos los empresarios a reflexionar para que entreguen remuneraciones dignas a sus trabajadores. "No es justo que en una empresa altamente productiva, por muchos años, sean despedidos 140 trabajadores. Queremos que Carozzi recapacite, porque el problema no pasa por recuperar la inversión de Carozzi, al adquirir Ambrosoli, en un año". Por ello, la Directora del Trabajo, se comprometió a buscar una pronta solución a este problema. "A través de una gestión oficiosa buscaremos soluciones que no tengan daños a futuro para los trabajadores, ni afecten su fortaleza sindical y organizativa, para ello citaremos a los empresarios del Holding Carozzi, para buscar juntos una pronta solución".

## 3 - Marzo

- **Temporeros:** Este lunes se conocerá el decreto que regulará el Transporte de Trabajadores Temporeros, que tiene como objetivo evitar que se repitan accidentes como el ocurrido en Doñihue en la Sexta Región.

Así lo anunció, ayer, el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, tras reunirse con el Diputado, Juan Pablo Letelier, dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores de Rancagua, temporeros.

El Parlamentario pidió al Ministro del Trabajo realizar una fiscalización más exhaustiva de las condiciones de trabajo de los temporeros, además de legislar rigurosamente aspectos como la obligatoriedad de los contratos de trabajo y las condiciones de higiene y seguridad básicas. En este sentido Ricardo Solari afirmó que su cartera tendrá una actitud más activa en la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, traslado de temporeros, seguridad e higiene, duración de la jornada y existencia de contratos de trabajo.

## 6 - Marzo

- **Dirección del Trabajo presentó diagnóstico de la Industria Pesquera:** En dependencias de la Industria Salmonera Multiexport, en la cual trabajan principalmente mujeres y se destaca por una alta inversión anual en capacitación, la Directora del Trabajo, María Ester Feres y el Intendente de la X Región, Iván Navarro, dieron a conocer el diagnóstico de la Industria Pesquera: "Cultivando el mar: para la calidad de las condiciones de trabajo".

El evento contó con la participación de representantes del sector empresarial y sindical de la Industria Pesquera, además de expertos de la Organización Internacional del Trabajo –O.I.T.–, quienes cumplieron un importante rol en la investigación, aportando en su financiamiento y asesoría técnica.

El diagnóstico, elaborado por profesionales de la Dirección del Trabajo, se centró en la realidad laboral de la Industria pesquera y cultivos Acuicolas de la IV, X y XI Regiones. Esta investigación se inició a partir de la conformación de mesas de diálogo social entre los principales actores involucrados de las distintas regiones, como también de trabajo en terreno.

Todo, como parte del proyecto desarrollado durante año y medio, sobre el "Mejoramiento de las condiciones de trabajo en la Industria de procesamiento de productos pesqueros y los cultivos marinos", que se espera continuar profundizando.

Asimismo, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, en la ocasión, se entregó una propuesta de políticas públicas, de fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la X Región, donde hay una importante presencia femenina, financiado por la Dirección del Trabajo.

- **Temporeros:** Cerca de 400 mil temporeros contarán con un transporte privado más seguro a nivel nacional, gracias al Reglamento que regulará y fiscalizará el transporte de temporeros, suscrito ayer por los Ministerios de Obras Públicas, Transportes y Telecomunicaciones y del Trabajo, en la Viña Santa Rita en Buin.

La iniciativa busca resguardar la integridad física de los trabajadores de temporada para evitar accidentes como el ocurrido en Doñihue, que costó la vida de 4 temporeros.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, afirmó que la iniciativa, obedece al compromiso del Gobierno por modernizar las condiciones laborales de los trabajadores de temporada. En este sentido, destacó el Proyecto de Ley que el Ejecutivo enviará en los próximos días al Parlamento para mejorar la situación laboral y previsional de los trabajadores de temporada en el país.

## 7 - Marzo

- **"Columna de opinión Diario Estrategia". Publicación de la Dirección del Trabajo:** Hay quienes se quejan de un quehacer no siempre atinado por parte de algunos funcionarios del Trabajo, que invaden funciones propias del Poder Judicial, o alimentan resabios del viejo socialismo que inspiró el antiguo derecho laboral. Ese que enseñaba el profesor

**7 - Marzo**

Mario de la Cueva, casi sin contradictor, a mediados del siglo XX: *"en tanto subsista la injusticia del régimen capitalista y en tanto se encuentre dividida la sociedad, como consecuencia de esa injusticia en clases sociales, el derecho del trabajo será protector de una clase"* (Derecho Mexicano del Trabajo: Editorial Porrúa, 1ª ed.; 1949, t. I, pág. 240). Disipar ese aliento no ha sido cuestión de finos argumentos, sino de asegurar una evolución de la realidad social, sobre la cual Marx estructuró a molde su doctrina de lucha de clases y Lenin su estrategia de transformar los sindicatos en "correos de transmisión del marxismo".

El mundo del Manifiesto Comunista de 1848 y la III Internacional de 1919, ha sido pulverizado, pero distamos aún de vivir en una sociedad donde todo sea "verdad, justicia y reconciliación", salvo como consignas odiosas, parciales y perturbadoras, pues se parte de una "verdad", que como el *Big Bang*, aparece por generación espontánea, un 11 de septiembre de 1973, sin que se admita examinar el contexto de sus orígenes, protagonismos, culpas y consecuencias.

Por eso deseo manifestar la satisfacción con que leo las interesantes y objetivas publicaciones de la Dirección del Trabajo, como la revista Temas Laborales. Por ejemplo: en N° 15 (septiembre, 2000) trata de los temporeros en la agricultura y la situación laboral según el tamaño de las empresas. Ahí se nos recuerda que sólo el 1% de las 500.000 que registra el SII, corresponde a entidades de 200 o más trabajadores (gran empresa); el 2%, a las que ocupan entre 50 y 199 trabajadores (medianas empresas); el 15% a las de 10 a 49 trabajadores (pequeñas empresas); y el 82%, a las de 9 trabajadores o menos. ¿Se ha reflexionado sobre qué tipo de actividades está en condiciones de acometer cada categoría? Ilustrativos aportes, al respecto, contienen las Encuestas Laborales (ENCLA), donde participan el ministro Solari, el Vicario Baeza; Víctor Tokman, por la O.I.T.; Sebastián Piñera, por la Fundación Futuro; el decano Ricardo Paredes, de la Universidad de Chile, y la Directora del Trabajo, de las que da cuenta el N° 144 del Boletín de la Dirección del Trabajo. Hay que revisar y agradecer estos estudios. Por ahí camina el mundo del diálogo moderno, pisando –quizá sin pensar– el terreno donde yace sepultado el dogma del odio de clases.

William Thayer Arteaga

- **SERNAM y Dirección del Trabajo hacen entrega de la Guía para Empleadoras y Trabajadoras de Casa Particular:** En la sede sindical que agrupa a trabajadoras del hogar, la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, Adriana Delpiano y la Directora del Trabajo, María Ester Feres hicieron entrega de la "Guía para Empleadoras y Trabajadoras de Casa Particular" a los sindicatos que agrupan a trabajadoras del hogar, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

Esta Guía, que tendrá una distribución Nacional de 15 mil ejemplares, tiene como propósito difundir los derechos y obligaciones en la relación laboral entre empleadoras y trabajadoras de casa particular.



**7 - Marzo**

Asimismo la Directora del Trabajo, señaló que esta Guía tiene como propósito difundir la normativa laboral y aumentar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular. En este contexto explicó que la Guía constituye un soporte utilizado recurrentemente por la Dirección del Trabajo que permite satisfacer las demandas de estas trabajadoras, que constituyen un tercio de la población de las mujeres asalariadas del país.

Además señaló que entre los problemas más comunes de estas trabajadoras está el no pago de cotizaciones previsionales, debido a que de las 450.000 asesoras del hogar, sólo 270.000 tienen sus cotizaciones previsionales al día. Argumentó que esto muchas veces sucede por ignorancia de las empleadoras en cuanto a sus obligaciones para con su trabajadora.

También destacó los logros de los Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular, que funcionan desde 1947, y que a lo largo del Gobierno de la Concertación han conseguido el reconocimiento de la jornada laboral, el derecho a recibir indemnización en caso de despido y el fuero maternal como derecho para cada trabajadora.

En el encuentro la Ministra del SERNAM, hizo un llamado para que las distintas instancias de Gobierno y la Dirección del Trabajo, las trabajadoras del hogar sean un sector prioritario y dejó abierta la posibilidad de convocar a una mesa de trabajo, con metas concretas, instancias de diálogo que culminará el 21 de noviembre, con motivo del aniversario de las Trabajadoras de Casa Particular.

Asimismo, ambas instancias de Gobierno, se comprometieron a seguir desarrollando campañas públicas de información sobre los derechos laborales de las trabajadoras, a través de la coordinación con los sindicatos y el lanzamiento, para este año, de una campaña nacional que formalice los contratos de las trabajadoras de casa particular.

**8 - Marzo**

- **Gobierno: Registro de enganchadores de temporeros:** El Gobierno enviará en marzo una indicación al proyecto de Reformas Laborales, que se discute en el Senado, para crear un registro de enganchadores de temporeros, considerados contratistas intermediarios en el agro.

La información fue entregada por el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic quien explicó que con el establecimiento de un catastro de enganchadores, registrados en la Dirección del Trabajo de cada región, los fiscalizadores, podrán comprobar la cantidad de trabajadores que se contratan, evitando que los empleadores, vulneren la ley. Informó que en las próximas dos semanas el Gobierno promulgará un decreto supremo que reglamentará el artículo 95 del Código del Trabajo, donde se precisarán y se harán más rigurosas las condiciones que deben reunir los vehículos para trasladar trabajadores.

Agregó que la Dirección del Trabajo en la Sexta Región, ha fiscalizado entre enero y febrero a cerca de 250 empresas, lo que abarca a 8.500 trabajadores, cifra que esperan duplicar a fin de mes.

**9 - Marzo**

- **Dirección del Trabajo saludó a trabajadoras de tradicional empresa textil:** En conjunto con el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari y la Superintendente de Previsión Social, Ximena Rincón, la Directora del Trabajo, María Ester Feres, saludaron y entregaron una rosa a cada una de las 300 trabajadoras de la Empresa Textil Norel, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

En la ocasión las autoridades elogiaron las buenas relaciones laborales que se dan al interior de la empresa, que se caracteriza, por la gran cantidad de mujeres que laboran en ella.

Además, la Directora del Trabajo hizo una emotiva reseña de la lucha de las mujeres por obtener mayores oportunidades dentro de la sociedad como también mejores condiciones de trabajo, recordando además, que fue en una empresa textil, donde 129 mujeres fueron capaces de dar sus vidas en demanda de jornadas laborales más dignas.

Asimismo, destacó que en nuestro país, hace un siglo sólo el 17% de las mujeres formaban parte del mundo laboral, hoy en cambio suman un 35%.

- **Dirección del Trabajo entrega Informe de Fiscalización Nacional a la Agroindustria:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó a los diputados, Rodolfo Seguel y María Rozas los resultados del informe de fiscalización nacional, realizado a la agroindustria durante la temporada agrícola. Además hizo entrega del informe de fiscalización del accidente de temporeros ocurrido en Doñihue, en la Sexta Región.

El informe, a la agroindustria, contiene los resultados parciales de las fiscalizaciones hechas durante enero y febrero que culminarán en abril de este año, en el cual se fiscalizaron 1400 empresas y se aplicaron sanciones por un monto de 103 millones de pesos. Las fiscalizaciones involucraron a 55.000 trabajadores, lo que equivale al 16% del total de trabajadores agrícolas del país.

Respecto del accidente carretero de temporeros en Doñihue, donde murieron dos menores de edad, se cursaron multas por \$ 361.000, debido a remuneraciones y cotizaciones previsionales impagas; no escrituración del contrato de trabajo; inexistencia del control de asistencia; menores de edad trabajando, sin autorización de los padres y transporte inseguro para trabajadores en faenas agrícolas. Según la Directora del Trabajo, "constatamos que las 45 personas que iban en el Bus llevaban varias semanas trabajando en el predio, haciendo otras tareas, y desde el punto de vista de la relación laboral, había una continuidad".

Además la Directora del Trabajo denunció que uno de los problemas que deben enfrentar los fiscalizadores de la agroindustria, es no contar con la cooperación de los empleadores al momento de fiscalizar, ya que ocultan en el predio a los trabajadores que están sin contrato. Por ello junto a los Diputados María Rozas y Rodolfo Seguel hicieron un llamado a aquellos trabajadores que tienen jornadas laborales excesivas a denunciar estas prácticas abusivas.

## 11 - Marzo

- **Estudio:** Santiago tiene el récord de ser la ciudad con más horas trabajadas al año (2.444), según un estudio, realizado el año pasado por el Banco de Inversiones Suizo UBS.

El informe elaborado por el equipo económico de la entidad, se concretó a partir de 25 mil encuestas hechas por las oficinas de UBS en todo el mundo. De acuerdo con la investigación, a nivel latinoamericano, Santiago es seguido por Bogotá, con 2.182 horas trabajadas al año, ciudad de México con 2.150, Panamá con 2.121 y Buenos Aires con 2005.

Según especialistas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) entre las causas de este fenómeno están la presión social de los superiores de las empresas que obligan a los empleados a permanecer más tiempo dentro de la compañía, en vez de perseguir el logro de objetivos, tal como lo hacen las compañías norteamericanas y británicas. Otra explicación es el afán de consumo de los empleados que para subir de status económico trabajan excesivas horas extraordinarias.

## 13 - Marzo

- **Dirección del Trabajo capacita a dirigentes sindicales:** Aproximadamente un centenar de dirigentes sindicales de las Provincias de Copiapó y Chañaral, participaron en la jornada de capacitación, organizada por la Dirección del Trabajo de Atacama.

En Copiapó la Dirección del Trabajo expuso materias relativas a prevención de riesgos y seguridad laboral, Cuentas Dirección de Atacama y Copiapó año 2000 y peores formas de trabajo infantil, contenidas en el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los contenidos estuvieron a cargo del Director Regional de Atacama Roberto Burgos Wolff, la Inspectora del Trabajo de Copiapó, Ximena Saldivia Vega, el Jefe de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente (UCYMAT), Gustavo Molina, quien, además, entregó capacitación a fiscalizadores de la región y el Coordinador Jurídico Rigoberto Ortiz.

El Doctor Gustavo Molina, destacó la importancia de estos talleres para analizar los temas relacionados al ámbito laboral, ya que tienen como propósito entregar mejores elementos que redunden en beneficios para los trabajadores.

Este encuentro, contó, además con la participación del encargado de Relaciones Laborales de Copiapó y el Equipo Regional de la Dirección de Atacama.

En la Provincia de Chañaral el Inspector, Mario López expuso sobre las Cuentas de la Dirección de Chañaral y el Director del Trabajo de Atacama, sobre Cuentas de la Dirección de Atacama, ambas del año 2000.

## 13 - Marzo

- **Dirección del Trabajo celebra, en Valparaíso primer año del Presidente Ricardo Lagos:** El Ministerio del Trabajo, en conjunto con la Intendencia Regional de Valparaíso, las Secretarías Regionales Ministeriales de Trabajo y de Gobierno, las Municipalidades de Valparaíso y Viña del Mar y la Dirección del Trabajo, celebraron el primer año del mandatario, Ricardo Lagos con actividades conmemorativas en las ciudades de Valparaíso y Viña del Mar.

El encuentro, contó con la participación del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari; la Directora del Trabajo, María Ester Feres; el Director del Trabajo de la V Región, Héctor Yáñez; el Alcalde de Viña del Mar, Jorge Kaplán Meyer; el Alcalde de Valparaíso, Hernán Pinto Miranda y el Intendente de la Quinta Región Raúl Allard.

Además, las autoridades se reunieron para tratar los siguientes temas: primer año de gestión gubernamental del Presidente Ricardo Lagos; diseño de estrategias que el Gobierno a implementado para superar el desempleo existente en el país y la región de Valparaíso; dar a conocer las políticas y programas de acción del Ministerio del Trabajo para el año 2001 y los próximos cinco años, conocer la opinión de la Intendencia Regional y de los Municipios de Valparaíso y Viña del Mar y plantear al público los desafíos del Gobierno para este año.

Finalmente las autoridades visitaron en terreno a los pescadores de la Caleta Portales e hicieron un recorrido por sus instalaciones.

# Jurisprudencia Judicial

## **Facultades fiscalizadoras de la dirección del trabajo en materias previsionales**

Carol Delgado Jeldres (\*)

1. Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago.
2. Fecha: 5 de agosto de 1998.
3. Rol: 2534-98.
4. Partes: Ricardo Abumohor Salman con Directora del Trabajo, María Ester Feres Nazarala.
5. Año: 1998.
6. Recurso de protección rechazado. Proceso de fiscalización a los clubes profesionales de fútbol. Infracciones a la legislación laboral y previsional, sanciones. Régimen previsional de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. D.F.L. N° 1 de 1970 del Ministerio de Defensa Nacional. Ley N° 17.662, artículo 1°. Aplicación del D.L. N° 3.500 a los deportistas profesionales y trabajadores del fútbol. Artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República. Artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo.

### **Doctrina**

*El artículo 19 inciso 6° del D.L. N° 3.500 de 1980 establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de declaración y pago de las cotizaciones previsionales ante las administradoras de fondos de pensiones, estando sus inspectores investidos de la facultad de aplicar multas cuando sean detectadas infracciones e incumplimientos por parte de los empleadores. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social como a sus respectivos reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los inspectores o funcionarios que determine el reglamento, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del D.F.L. N° 238 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, son los inspectores del trabajo, por lo que en su labor de fiscalización, la autoridad ha actuado dentro de la esfera de su competencia y en el ejercicio de sus facultades legales.*

*La controversia entre las partes se centra en determinar si la legislación especialísima contenida en el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662 respecto de la actividad del fútbol profesional permanece vigente aún después de que el D.L. N° 3.500 estableciera un régimen profesional general. Dicha controversia constituye a juicio de esta Corte un pronunciamiento de carácter declarativo que no corresponde demandar por la vía de un recurso de protección.*

### **SENTENCIA**

A propósito, de la reciente promulgación de la Ley N° 19.712, Ley del Deporte, nos parece pertinente e interesante comentar este fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, en el cual se establecen claramente las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en materia previsional y de seguridad social. Además, de establecer la controversia acerca del régimen previsional de los futbolistas profesionales y trabajadores conexas, la que queda entregada, sin embargo, a un pronunciamiento de carácter declarativo.

---

(\*) Asesor Laboral del Boletín.

En el presente recurso se recurre de protección en contra de la Dirección del Trabajo por la comunicación hecha a la Asociación de Fútbol Profesional del término de un proceso de fiscalización a los clubes deportivos. El acto arbitrario e ilegal que se le imputa a la autoridad corresponde a dicha comunicación. Sin embargo, la sentencia ejecutoriada ha establecido que dicha comunicación no genera para su destinatario consecuencia jurídica alguna, pues las sanciones establecidas no le son aplicables.

Por consiguiente, la controversia generada se centra en determinar si la legislación especialísima contenida en el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662, respecto de la actividad del fútbol profesional permanece vigente aún después de que el D.L. N° 3.500 estableciera un régimen previsional general.

Entonces, el motivo debatido por las partes en el juicio y ante el cual se recurre de protección, constituye un pronunciamiento de carácter declarativo que no corresponde demandar por la vía de un recurso de protección.

### **LAS CONSIDERACIONES DEL FALLO Y LA CONCLUSION**

La Corte de Apelaciones de Santiago, en su fallo de fecha 23 de julio de 1998, confirmado por la Corte Suprema con fecha 5 de agosto del mismo año, ha traído a análisis, en primer lugar, el artículo 19 inciso 6° del D.L. N° 3.500 de 1980, conforme al cual se establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de declaración y pago de las cotizaciones previsionales. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, conforme al cual las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social como a sus respectivos reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los inspectores o funcionarios que determina el reglamento, por lo que en su labor de fiscalización, la autoridad ha actuado dentro de la esfera de su competencia y en el ejercicio de sus facultades legales.

Con esta sentencia, entonces, se demuestra con fidelidad las facultades que la ley otorga a la Dirección del Trabajo como un organismo de fiscalización, no sólo en el ámbito laboral, sino que también en el de seguridad social. Todos ellos recogidos en el artículo 19 inciso 6° del D.L. N° 3.500, artículo 4° del D.F.L. N° 238 de 1963 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el artículo 126 del Reglamento Orgánico de la Dirección del Trabajo.

A continuación, se transcriben las partes más relevantes del fallo comentado.

Santiago, 23 de julio de 1998.

Vistos:

En fs. 1, recurre de protección don Ricardo Abumohor Salman, industrial, presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional en su representación, y también en representación de los clubes de fútbol profesional, en contra de la Directora del Trabajo doña María Ester Feres Nazarala, quien el 1° de octubre de 1997, dirigió un oficio signado con el N° 6.516 al presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, señalándole que había culminado un proceso de fiscalización del servicio a su cargo que incluyó a la totalidad de los Clubes Profesionales del país y que los resultados del referido proceso, consignado en un informe adjunto, habían arrojado un conjunto de sanciones por presuntas infracciones a la legislación laboral y previsional.

Señalan los recurrentes que consta de la información agregada al oficio respecto del cual se recurre que la Dirección del Trabajo estima que los Clubes adeudarían presuntas diferencias entre las cotizaciones previsionales de los jugadores de fútbol profesional y del personal que presta servicios en labores conexas a los respectivos clubes de fútbol profesional chileno –hasta ahora declaradas y oportunamente pagadas en el Instituto de Normalización Profesional, INP,– y las que según la Dirección mencionada deberán haberse registrado, declarado y pagado en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Considera la recurrente que el criterio de la autoridad recurrida se funda en lo establecido en los artículos 2º y 1º transitorio del D.L. Nº 3.500 que estableció el nuevo sistema de pensiones, según el cual todo trabajador no afiliado con anterioridad y que sea contratado para desempeñar cualquier tipo de actividad laboral está obligado a cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones. Este criterio contraviene, a su juicio, la opinión de autoridades competentes y de los propios clubes deportivos respecto del régimen previsional de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas y que presten servicios mediante contrato de trabajo a un Club de Fútbol Profesional, el que se encuentra regulado por los artículos 12 y siguientes del D.F.L. Nº 1 de 1970 del Ministerio de Defensa Nacional complementada por lo prevenido en el artículo 1º de la Ley Nº 17.662. De acuerdo con estas normas, estos deportistas y trabajadores imponen en la Caja de Previsión de los Empleados Particulares hoy Instituto de Normalización Previsional, INP, sobre la base de una remuneración máxima de un sueldo vital, actualmente de un ingreso mínimo mensual según actualización de dicha base efectuada por la Ley Nº 18.018. La normativa señalada, agrega, facultó a los trabajadores indicados que perciban emolumentos superiores a un sueldo vital mensual y actualmente a un Ingreso Mínimo Mensual, para imponer voluntariamente sobre el monto a que ascienda su remuneración efectiva con un tope vigente de 8 Ingresos Mínimos Mensuales.

Agrega la recurrente que el régimen previsional establecido por el D.L. Nº 3.500 no contiene una norma derogatoria expresa en relación con las disposiciones de los deportistas profesionales ni tampoco contiene disposiciones que pugnen con la anterior legislación. Al contrario, reconoce la existencia de dichos regímenes al conceder a los trabajadores la facultad de optar entre el sistema generado a partir del Decreto Ley en referencia y los que le antecedían en su vigencia. Por otra parte, la Ley Nº 18.225 permitió la desafiliación del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones a las personas que se encuentren en las situaciones que contempla su texto, permitiéndoles retornar a los regímenes previsionales a que se encontraban afiliados con anterioridad. Se trata, señalan, de una legislación especial a la que sucede una ley general, caso en el cual la doctrina mayoritaria se inclina por exigir que la ley general derogue expresamente la legislación especial que le antecedía cosa que no ha sucedido en el D.L. Nº 3.500 por lo que las normas especialísimas del D.F.L. Nº 1 de 1970 y la Ley Nº 17.662 permanecen plenamente vigentes.

Señala la recurrente que la Dirección del Trabajo no tiene facultad legal para interpretar y aplicar leyes previsionales y menos aún para declarar la derogación tácita de determinado conjunto normativos, interpretación que comparte la mencionada Dirección ya que acudió en consulta a las Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y Seguridad Social a fin de que esas entidades se pronunciaran respecto de la legislación aplicable al personal de futbolistas profesionales y personal que desempeña actividades conexas. Agrega, que ni el D.F.L. Nº 101 de 1980, Estatuto Orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones como tampoco la Ley Nº 16.395 Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social contiene norma expresa que faculte a dichas instituciones para interpretar y aplicar la ley en términos generales con relación a los trabajadores del país, ni menos aún para declarar la vigencia o derogación de las leyes, en particular cuando existe manifiesta discrepancia sobre el tema.

Concluye la recurrente que al actuar de la manera descrita la Dirección del Trabajo, ha infringido los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, al incursionar en una actividad jurisdiccional que le es por completa ajena, actuación ilegal y arbitraria que infringe los incisos cuarto y quinto del número 3 del artículo 19 de la Constitución, que dispone que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señala la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta y que toda sentencia debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Asimismo, la medida y actuación impugnada quebranta gravemente el patrimonio de los clubes, a punto que de mantenerse las sanciones objetadas se derivaría irreparablemente en la extinción de la actividad deportiva que ejercen con lo que transgrede el número 21 del artículo 19 de la Constitución, que consagra el derecho a desarrollar cualquier actividad económica al mismo tiempo infringe el artículo 19 Nº 24 al exponer a los afectados a la pérdida de sus respectivos patrimonios. Solicita se acoja el recurso interpuesto ordenando se dejen sin efecto las actuaciones, interpretaciones y determinaciones impugnadas y se ordenan todas las medidas conducentes al restablecimiento del imperio del derecho con costas.

A fs. 49 informa doña María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora Nacional del Trabajo, señalando que el Oficio Ord. Nº 6.516 de 29 de octubre de 1997, no impone a los recurrentes sanción administrativa alguna, ni dispone el cobro de imposiciones previsionales adeudadas ni de cantidad alguna por otro concepto, sino que simplemente comunica el término de un proceso de fiscalización de la legislación laboral y previsional realizada por el Servicio y las conclusiones del mismo, indicando que han cursado determinadas sanciones administrativas por las infracciones detectadas, conjuntamente con señalar la valorización que se ha efectuado como base imponible para los efectos de calcular la deuda previsional que tienen las entidades citadas con sus trabajadores. El oficio aludido, agrega, es una mera comunicación de cortesía y consideración enviada por la autoridad administrativa a la ANFP entidad que representa y agrupa a los clubes de fútbol profesionales que fueron objeto de fiscalización. Continúa informando la recurrida, que lo que eventualmente pudo causar agravio a las entidades que representa la recurrente son las resoluciones de multas administrativas por infracción a la legislación laboral y previsional que se cursaron a cada club de fútbol profesional fiscalizado y que la parte recurrente no individualiza, las cuales, pueden ser revisadas judicialmente de conformidad con el procedimiento de reclamo por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes que contempla el artículo 474 y siguientes del Código del Trabajo, como en la especie ya lo han realizado el Club Deportivo Huachipato ante el Juzgado de Letras de Talcahuano, y el Club de Deportes Cobreloa que ha interpuesto un recurso de protección ante la ltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Agrega la recurrida, que el recurso de protección es improcedente desde que ha sido deducido como un sustituto jurisdiccional de aquél establecido expresamente en el artículo 474 del Código del Trabajo que señala en forma expresa el procedimiento para revisar judicialmente ante el tribunal del trabajo la legalidad de las actuaciones de fiscalización y sanción llevadas a efecto por la Dirección del Trabajo.

Argumenta la recurrida que no existe actuación ilegal o arbitraria de la Dirección del Trabajo que haya ocasionado privatización, perturbación o amenaza a las garantías constitucionales señaladas, por cuanto en su actuación se ajustó estrictamente a derecho, sin haberse constituido en momento alguno en comisión especial, sino que sobre la base de facultades legales expresas y siguiendo los criterios de las instituciones llamadas por la ley a fijar el sentido y alcance de estas normas, es decir, por lo dispuesto por las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Seguridad Social.



Por ello solicita finalmente la recurrida que se rechace el recurso de protección interpuesto en su contra por ser formalmente improcedente y no haberse afectado ni aún en el grado de amenaza las garantías constitucionales invocadas por los recurrentes.

A fs. 72 y para entrar al conocimiento del recurso se ordena oficiar a las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Seguridad Social para que informen sobre el ámbito de sus atribuciones legales para interpretar la legislación previsional y si respecto del proceso de fiscalización de los clubes recurrentes la Dirección del Trabajo ha obrado conforme a las instrucciones, dictámenes y criterios de ambas Superintendencias. Se ordena asimismo que informen las Administradoras de Pensiones respecto de las cuales la fiscalización realizada por ese Servicio verificó la existencia de deudas previsionales. Se solicita finalmente al Primer Juzgado de Letras de Talcahuano la causa Rol N° 19.245, sobre reclamo de multa administrativa, caratulada "Club Deportivo Huachipato con Inspección del Trabajo" y el recurso de protección tramitado ante la I. Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 11.442-97, caratulado "Club de Deportes Cobreloa con Inspección del Trabajo El Loa-Calama".

A fs. 73, don Sergio Castro Olivares, procurador, por los recurrentes, acompaña los siguientes documentos: 1.- Cuarenta copias de contratos de trabajo de futbolistas profesionales con diversos clubes de fútbol profesional correspondientes a personas que se incorporaron a la actividad al inicio de la temporada deportiva del año 1997. 2.- Copias de planillas de declaración y pago de cotizaciones previsionales en el INP, correspondientes al mes de marzo de 1997, de jugadores de fútbol profesional, entre los que se incluye a las personas cuyos contratos se acompañan en el número que antecede. Los documentos indicados, señala, acreditan que hasta el año 1997 el Instituto de Normalización Profesional ha aceptado y registrado como nuevos imponentes de esa repartición a los futbolistas que en dicho período se incorporaron a la actividad profesional de la práctica del fútbol, al igual que ha acontecido con el registro y recepción de pagos de imposiciones de los futbolistas profesionales y personal conexo en cada uno de los años siguientes a 1983. Todo ello en aplicación del D.F.L. N° 1 de 1970 y de la Ley N° 17.662.

Agrega que los recurrentes han acudido de protección con motivo de la determinación y actuaciones de la recurrida en relación con el caso planteado sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 474 del Código del Trabajo, el que entienden referido a una situación distinta por cuanto la situación impugnada se ha motivado porque no existe un criterio uniforme sobre el tema de parte de los órganos del Estado que han intervenido en el mismo afectando así directamente a los recurrentes en sus garantías constitucionales ante la pretensión unilateral de las recurridas de cambiar el criterio aplicado en relación con la normativa que regula la materia después de transcurridos quince años.

Señala que, las atribuciones de la Dirección del Trabajo se refieren únicamente a la fiscalización de la declaración y pago de cotizaciones previsionales ante las Administradoras de Fondos de Pensiones, pero en ningún caso es admisible extender el marco de aplicación de la citada disposición a que la Dirección mencionada pueda determinar el régimen previsional aplicable a trabajadores del país.

A fs. 95 informa don Luis Orlandini Molina, Superintendente de Seguridad Social, señalando que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 16.395 que establece la organización y funciones de dicha entidad, la Superintendencia de Seguridad Social será la autoridad técnica de control de las instituciones de previsión. Además agrega, en la letra f) del artículo 38 de la citada ley señala que la Superintendencia cuenta con la atribución de fijar la

interpretación de las leyes de previsión social y ordenar que se ajusten a dicha interpretación las ex Cajas de Previsión respectivas hoy en día fusionadas en el Instituto de Normalización Provisional. Asimismo, agrega, el artículo 126 del Reglamento Orgánico de la entidad contenido en el D.S. N° 1 de 1972 del Ministerio del Trabajo le otorga a dicha institución competencia exclusiva para fijar en el orden administrativo, la interpretación de las leyes de previsión social y para informar cualquiera materia de seguridad social, "que no sea de carácter litigioso" fijando de este modo la facultad de ese Organismo Fiscalizador para interpretar las leyes de seguridad social respecto de su aplicación a los trabajadores del país.

Continúa informando respecto al fondo, y en relación con la vigencia del D.F.L. N° 1 de 1970 y la Ley N° 17.662 de 1972, la Superintendencia ha resuelto que se encuentra vigente el tope de imposibilidad establecido por el artículo 1° de la Ley N° 17.662 concluyendo que el artículo 5° del D.L. N° 3.501 de 1980 no ha derogado esta norma especialísima precedente, sin embargo, este sistema solamente es aplicable para los trabajadores que se encontraban afiliados, con anterioridad al 31 de diciembre de 1982, el antiguo régimen de pensiones y que han permanecido afiliados al mismo. A partir de enero de 1983 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500 de 1980, dicho cuerpo legal rige para las personas que ya hubieren optado por incorporarse al nuevo sistema de pensiones y también para quienes iniciaran su vida laboral a partir de 1983.

A fs. 106 y 108 se remiten los expedientes solicitados por la Corte a fs. 72. Ambas causas se originan por la aplicación de multas por parte de la Dirección del Trabajo correspondiente y versan sobre las interpretaciones divergentes de esa institución y los clubes de fútbol respecto de la vigencia del régimen previsional de los jugadores de fútbol y personal conexo en las normas especiales antes referidas.

A fs. 117 informa don Julio Bustamante Jeraldo, Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, señalando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 93 del D.L. N° 3.500 se creó la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, organismo autónomo encargado de la supervigilancia y control de las Administradoras de Fondos de Pensiones. En el artículo 94 N° 3 establece la facultad que tiene para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del sistema con carácter obligatorio para las administradoras y dictar normas generales para su aplicación. Asimismo, señala, el D.F.L. N° 101 de 1980 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estableció el Estatuto Orgánico de la Superintendencia, en su artículo 3° letra i) dispone que le corresponde, entre otras funciones, la de interpretar la legislación y reglamentación en vigencia del Sistema, e impartir normas generales y obligatorias para su correcta aplicación por las Administradoras. En cumplimiento de tales normas la Superintendencia ha dictaminado que el D.L. N° 3.500 de 1980 rige también para los trabajadores del fútbol que han iniciado labores por primera vez con posterioridad al 31 de diciembre de 1982.

A fs. 123, y siguientes informan las Administradoras de Fondos de Pensiones requeridas por esta Corte a fs. 72

A fs. 208 don Eduardo Vásquez Silva, abogado por la Dirección del Trabajo acompaña un informe en Derecho del profesor Patricio Novoa Fuenzalida que se acompaña a fs. 197 quien señala en sus conclusiones que los D.L. N°s. 3.500 y 3.501 no derogaron ni expresa ni tácitamente las normas sobre estatuto previsional de deportistas profesionales contenidas en el D.F.L. N° 1 de 1970 y en la Ley N° 17.662, las cuales se aplican a quienes conforme a sus términos se incorporaron al antiguo sistema de pensiones.

Considerando:

1. Que, la actuación administrativa que motiva el presente recurso es el Ord. N° 6.516 de 29 de octubre de 1997 por el cual doña María Ester Feres, Directora del Trabajo informa al señor Ricardo Abumohor, presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional el término del proceso de fiscalización que el Servicio desarrolló respecto de la totalidad de los clubes de fútbol profesional del país, incluyendo en el resumen que se adjunta al oficio, un conjunto de sanciones por infracción a la legislación laboral y previsional, que han sido formalmente notificadas a cada club con esa misma fecha. Señala también en el mismo oficio que la misma información ha sido puesta a disposición del Sindicato de Futbolistas Profesionales, organización requerente de la gestión de fiscalización.
2. Que la recurrente considera que dicho oficio enviado por la Directora del Trabajo constituye un acto arbitrario e ilegal que afecta sus derechos constitucionales garantizados en el artículo 19 números 3, 21 y 24 de la Constitución Política de la República, toda vez que la autoridad ha actuado excediendo sus facultades legales al interpretar que las normas legales relativas al régimen previsional para los futbolistas profesionales y trabajadores conexos establecido por el D.F.L. N° 1 de 1970 y la Ley N° 17.662, habrían sido derogadas por el D.L. N° 3.500 contrariando la interpretación que habían venido manteniendo las autoridades competentes, los clubes de fútbol de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), y el Instituto de Normalización Previsional (INP) por más de 15 años.
3. Que, en opinión de la recurrente, el régimen previsional especialísimo establecido en los citados cuerpos legales no ha podido ser derogado tácitamente por el D.L. N° 3.500 por lo que permanece vigente para esta actividad particular y en consecuencia los futbolistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas mediante contrato de trabajo para un Club de Fútbol Profesional chileno, imponen en la Caja de Previsión de los Empleados Particulares, hoy Instituto de Normalización Profesional sobre la base de una remuneración máxima de un sueldo vital mensual y actualmente de un ingreso mínimo mensual según actualización de dicha base efectuada por la Ley N° 18.018. La misma normativa, agrega, facultó a los trabajadores indicados que perciben emolumentos superiores a un ingreso mínimo mensual para imponer voluntariamente sobre el monto a que asciende su remuneración efectiva con un tope vigente de 8 ingresos mínimos mensuales. La conclusión de la Dirección del Trabajo, contenida en el resumen del oficio recurrido, estima en \$ 19.823.731 el monto imponible de la base de cálculo de la deuda previsional, \$ 113.125.139 la multa previsional y \$ 927.795 la multa laboral, montos que resultan en definitiva una imposibilidad para los clubes de continuar con su actividad económica y una clara violación a su derecho de propiedad, ambas garantías protegidas por la Constitución Política de la República.
4. Que, la autoridad recurrida informa que el Oficio Ord. N° 6.516 de 29 de octubre de 1997, comunica al presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional el término del proceso de fiscalización realizado a todos los clubes del país y sus conclusiones. Esta actuación agrega, no ha tenido otro objetivo ni valor legal que el de poner en su conocimiento los resultados de dicho proceso por mera cortesía por lo que puede atribuírsele efecto jurídico alguno.
5. Que, señala la recurrida, en su actuación fiscalizadora se ha sujetado estrictamente a las normas legales que le otorgan competencia en materia de fiscalización y sanción y

a las instrucciones que le han referido la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensión y la Superintendencia de Seguridad Social, en el ámbito de la interpretación de las normas legales vigentes, por lo que no puede considerarse que haya habido ilegalidad o arbitrariedad que pueda repararse por la vía de un recurso de protección.

6. Que, informa la recurrida, concluido el plazo de fiscalización se ha procedido a cursar las multas correspondientes a los clubes de fútbol, resolución de la que puede reclamarse ante los Tribunales del Trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 474 del Código del Trabajo, procedimiento que ya ha sido iniciado por el Club Deportivo Huachipato ante el 1<sup>er</sup>. Juzgado de Letras de Talcahuano y por el Club Deportivo Cobreloa ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta y que en caso alguno puede ser reemplazado por el recurso de protección.
7. Que las partes discurren y discrepan respecto a si se encuentran o no vigentes en la actualidad el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662 que establecen un estatuto previsional especialísimo para los jugadores de fútbol profesional y otros trabajadores conexos, a partir de la dictación del D.L. N° 3.500 de 1980 que estableció un nuevo régimen previsional en el país.
8. Que, el artículo 19 inciso 6° del D.L. N° 3.500 de 1980 establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de declaración y pago de las cotizaciones previsionales ante las Administradoras de Fondos de Pensiones, estando sus inspectores investidos de la facultad de aplicar multas cuando sean detectadas infracciones e incumplimientos por parte de los empleadores. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social como a sus respectivos reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los inspectores o funcionarios que determine el reglamento, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del D.F.L. N° 238 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, son los inspectores del trabajo, por lo que en su labor de fiscalización, la autoridad ha actuado dentro de la esfera de su competencia y en el ejercicio de sus facultades legales.
9. Que la controversia entre las partes se centra en determinar si la legislación especialísima contenida en el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662 respecto de la actividad del fútbol profesional permanece vigente aún después de que el D.L. N° 3.500 estableciera un régimen profesional general. Dicha controversia constituye a juicio de esta Corte un pronunciamiento de carácter declarativo que no corresponde demandar por la vía de un recurso de protección.
10. Que, el Ord. N° 6.516 de 1° de octubre de 1997, es una comunicación del resultado de un proceso de fiscalización al presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional que no genera para su destinatario consecuencia jurídica alguna ya que los efectivos destinatarios del proceso de fiscalización han sido los clubes profesionales y han sido ellos los que a través de los procedimientos administrativos correspondientes han sido notificados de las multas y sanciones que a juicio de la autoridad les han resultado aplicables. De haber existido alguna arbitrariedad o ilegalidad en dicha acción ha sido la de comunicarle formalmente a la ANFP una actuación que competía sólo a los clubes involucrados en sus relaciones laborales y previsionales con sus jugadores de fútbol y empleados conexos.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección, se rechaza el deducido por don Ricardo Abumohor Salman y los clubes deportivos de fútbol profesional a fojas uno, en contra de la Directora del Trabajo doña María Ester Feres Nazarala.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la abogada integrante señora Pilar Armanet.

Pronunciada por los Ministros señores Osvaldo Faúndez V., Ricardo Gálvez B., Orlando Álvarez H. y Domingo Yurac Soto, y el Abogado Integrante señor José Fernández R.

Rol N° 4.621-97.

# Jurisprudencia Judicial

## **fuero de candidatos a directorio sindical**

**Cecilia Farias Olguín (\*)**

1. Tribunal: Corte Suprema (Corte de Apelaciones de Chillán).
2. Fecha: 19 de octubre de 2000.
3. Rol: Nº 3.394-00.
4. Partes: Víctor Améstica Stuardo y otro con Santa Isabel S.A.
5. Año: 2000.
6. Recurso de casación en el fondo acogido. Demanda por despido injustificado. Pago de las prestaciones adeudadas por parte del empleador. Fuero sindical de candidatos al directorio. Nulidad del despido antisindical. Artículos 215, 224, 237, 238 y 243 del Código del Trabajo. Artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política de la República. Convenios Internacionales del Trabajo Nºs. 87, 98 y 135.

### **Doctrina**

*La aparente contradicción entre lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 237 del Código del Trabajo –que exceptúa de la obligación de comunicación de las candidaturas para la primera elección de directorio–, y el inciso primero del artículo 238, en cuanto otorga fuero a los candidatos desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha de la elección y hasta esta última, debe ser resuelta, acorde la doctrina que inspira la garantía constitucional del derecho de sindicalización, en el sentido de que los candidatos a la primera elección que cumplan con los requisitos que señala el inciso segundo del artículo 237 del Código del Trabajo, gozan del fuero sindical, aun cuando no se hubiere efectuado comunicación alguna, la que, como se ha expresado, no ha podido jurídicamente efectuarse, pues no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar.*

*Esta conclusión se corresponde con la garantía constitucional de "el derecho de sindicarse" a que alude el Nº 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y con la norma del inciso tercero del citado Nº 19 en cuanto señala que "la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones".*

*Entre la tesis de la inexistencia del fuero de los candidatos a la primera elección sindical o su existencia sin conocimiento por el empleador de tal circunstancia, debe optarse decididamente por esta última, la que estará acorde con la normativa y, sobre todo, como se ha expresado, recepciona la garantía constitucional del derecho de sindicalizarse y la autonomía de las organizaciones sindicales.*

### **SENTENCIA**

De entre los fallos más importantes en orden a relevar el valor de la libertad sindical como un principio jurídico que oriente a los actores del mundo laboral, lo constituyen dos sentencias ejecutoriadas en las cuales se sostiene que el Fuero asiste a los candidatos a directores

---

(\*) Abogado, Jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial.

sindicales de una organización sindical en formación, es decir, aquellos que concurren a la Asamblea de constitución del sindicato, el que le resulta oponible al empleador aún sin su conocimiento, en razón de la imposibilidad de cumplir la obligación de comunicarle quiénes son los candidatos puesto que no hay un secretario que cumpla con dicha obligación legal.

En los juicios de que se trata las partes han debatido la legalidad de los despidos operados por el empleador respecto de trabajadores que han sido elegidos directores de los sindicatos de cuya constitución se ha tratado.

Los trabajadores afectados por los despidos mencionados han recurrido a los tribunales solicitando se declare la nulidad de los mismos, fundado en estar amparados por el fuero de candidatura, y se ordene su reincorporación, con el pago de las remuneraciones por todo el tiempo en que han permanecido indebidamente separados de sus funciones. A su turno, los demandados han sostenido, básicamente, que la acción habría de rechazarse invocando a su favor no haber estado en conocimiento de la circunstancia de encontrarse protegidos por fuero de ninguna especie, de manera que el mismo no ha podido nacer.

El tribunal de primera instancia, en cada caso, ha acogido la demanda, en los términos demandados, fallos respecto de los cuales se dedujo recurso de apelación. Producto de las apelaciones, cada fallo fue revocado, acogiendo la postura sostenida por los empleadores demandados.

Conociendo la Casación en el Fondo de los fallos de segunda instancia, la Corte Suprema ha confirmado las sentencias de primer grado.

### **LAS CONSIDERACIONES DEL FALLO DE CASACION Y LA CONCLUSION**

La Corte Suprema, en sus fallos de fecha 17 y 19 de octubre de 2000, ha traído a análisis, en primer lugar, el artículo 237 del Código del Trabajo, conforme al cual las candidaturas para las elecciones de directorio sindical deberán presentarse en la forma, oportunidad y con la publicidad que fijen los estatutos de la organización. Si los estatutos nada dijeren sobre el particular, la norma fija cuál es el plazo de presentación de las candidaturas: no antes de 15 días ni después de dos anteriores a la fecha de la elección y contiene la formalidad exigida consistente en la obligación de presentar las mismas ante el secretario del sindicato. La norma señala que compete al secretario, siempre: "comunicar por escrito al o a los empleadores la circunstancia de haberse presentado una candidatura, dentro de los dos días siguientes a su formalización". El inciso 2º de la referida disposición expresa que: "Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Libro establece para ser director y serán válidos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos".

Por su parte, el artículo 238 del Código del Trabajo otorga fuero a los candidatos desde que se comunica por escrito al empleador la fecha de la elección. Sin embargo, en las situaciones de que se ha tratado, la comunicación al empleador no ha podido operar pues, tratándose de la constitución de una organización sindical, no ha habido un secretario que cumpla con la obligación establecida por la ley, de manera que, señala la Excm. Corte Suprema: "la aparente contradicción entre lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 237 del Código del Trabajo ... y el inciso primero del artículo 238 ... debe ser resuelta, acorde con la doctrina que inspira la garantía constitucional del derecho a la sindicación, en el sentido de que los candidatos a la primera

elección... gozan del fuero sindical, aun cuando no se hubiere efectuado comunicación alguna, la que, como se ha expresado, no ha podido jurídicamente efectuarse, pues no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar".

Con esta sentencia, entonces, se aplica con fidelidad el principio de la libertad sindical, que se contiene, entre otras normas, en la garantía constitucional de "el derecho de sindicarse", garantizado en el N° 19 del artículo 19 de la Carta Fundamental. Asimismo, resulta destacable que en uno de los dos fallos de que se trata, los sentenciadores basan su análisis jurídico, además de las normas legales y constitucionales del caso, en los Convenios N°s. 87 y 135 de la O.I.T.

A continuación, se transcriben las partes más relevantes de los fallos comentados.

Santiago, 19 de febrero de 2000.

Vistos:

En estos autos Rol N° 10.695 del Segundo Juzgado de Chillán, don Víctor Améstica Stuardo y otro, deducen demanda en contra de Santa Isabel S.A., representada por don Daniel Cáceres Castillo, a fin que se declare que sus despidos fueron injustificados y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indican, incluyendo las remuneraciones a percibir hasta el término del fuero sindical ante la negativa del empleador a reincorporarlos, más costas.

La demandada, evacuando el traslado conferido, solicitó, con costas, el rechazo de la acción deducida en su contra, sosteniendo que el despido de los actores se ajustó a la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y que no les asiste fuero alguno por cuanto los despidos se produjeron antes de la celebración de la asamblea constituyente del sindicato, época desde la cual que les asistiría tal protección conforme a lo prevenido en el artículo 224 del Código del Trabajo.

El tribunal de primera instancia, en sentencia de seis de junio del año en curso, escrita a fojas 85, estimando que los actores se encontraban asistidos por fuero sindical, consideró injustificados sus despidos y condenó a la demandada al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios, compensatoria hasta el término del fuero, feriados y días de remuneración del mes de marzo de 2000, más intereses, reajustes y costas.

Se alzó la demandada y recurrió de nulidad formal y la Corte de Apelaciones de Chillán, en fallo de tres de agosto del presente año, que se lee a fojas 102 vuelta, rechazó el recurso de casación en la forma, revocó la sentencia de primer grado en cuanto daba lugar a la indemnización compensatoria del fuero, rechazando tal pretensión y la confirmó en lo demás lo apelado.

En contra de esta última sentencia, los demandantes deducen recurso de casación en el fondo, por haber sido dictada, a su juicio, con errores de derecho que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pidiendo que esta Corte la anule y dicte una de reemplazo, por medio de la cual confirme la de primer grado, con las costas.

Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

*Primero:* Que los demandantes denuncian como primera infracción de la ley la aplicación errónea del artículo 224 del Código del Trabajo, sosteniendo que dicha norma dispone que desde



el momento en que se realice la asamblea, los miembros de la directiva gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243 del mismo Código y en la sentencia impugnada se concluyó que tal fuero sólo empieza a regir siempre, única y exclusivamente, desde la fecha de la realización de la asamblea. Tal conclusión, afirman los demandantes, constituye un error por cuanto debió considerarse el artículo 237 inciso segundo del texto legal aludido que prescribe que cuando se trata de la primera elección serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea, cuyo es el caso. Agregan que el artículo 224 se aplica cuando ya se ha efectuado la elección sindical y los elegidos gozarán de fuero. Sin embargo, el fallo no aplicaría, incluso rechaza, el artículo 238 que es la norma pertinente.

Cierran el capítulo indicando la influencia que, en lo dispositivo del fallo, habría tenido el error denunciado, según su opinión.

En un segundo aspecto el recurrente señala que constituye error de derecho considerar que no es aplicable el artículo 238 del Código del Trabajo, pues como se explicó, el artículo 237 establece que cuando se trata de la primera elección serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea y el artículo 238 señala que gozan de fuero los trabajadores que sean candidatos al directorio desde que se comunique al empleador la fecha de la elección y hasta esta última; en el caso gozaban de fuero desde que se informó a la demandada, esto es, 8 de marzo de 2000, por lo tanto, a su juicio, no podían ser despedidos. Sostiene por último que las citadas normas protegen a los trabajadores y desarrolla la influencia que este error habría tenido, a su entender en lo dispositivo del fallo.

*Segundo:* Que son hechos establecidos en la sentencia impugnada, los siguientes:

- a) Entre las partes existió relación laboral, habiéndose terminado por voluntad del empleador quien invocó las necesidades de la empresa, cuyos hechos no fueron detallados en las pertinentes comunicaciones.
- b) La asamblea de constitución del sindicato de trabajadores de la empresa demandada se llevó a efecto los días 10 y 11 de marzo de 2000, entre las 20:00 y 2:00 horas y entre las 9:00 y 15:00 horas, respectivamente.
- c) Al ser despedidos los actores aún no estaba constituido el sindicato, de que, posteriormente, fueron elegidos presidente y secretario.

*Tercero:* Que sobre la base de los hechos reseñados en el motivo anterior, los jueces del fondo, concluyendo que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 224 del Código del Trabajo, sólo desde el momento en que se realiza la asamblea constituyente de un sindicato, los miembros de la directiva gozan del fuero a que se refiere el artículo 243 del mismo texto legal, estimaron inaplicable el artículo 238 del Código aludido, consideraron que los actores carecían del fuero alegado y, por ende, rechazaron el cobro de la indemnización compensatoria solicitada accediendo sólo a las derivadas de un despido injustificado.

*Cuarto:* Que dilucidar la controversia para por interpretar la normativa contenida en los artículos 224, 237 y 238 del Código del Trabajo, en orden a determinar la época desde la cual el fuero establecido por el legislador protege a los trabajadores, tratándose de la primera elección sindical y si se exige o no la comunicación al empleador, con la anticipación allí prescrita, de la fecha en que ha de celebrarse la asamblea constituyente del sindicato.

*Quinto:* Que los incisos primero y segundo del artículo 237 del Código del Trabajo expresan: "Para las elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del Directorio no antes de 15 días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar por escrito al o los empleadores la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de dicha comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva".

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

*Sexto:* Que el texto legal citado, en su inciso primero, discurre sobre la base de un sindicato ya existente, por lo que se remite a la regulación del procedimiento que hagan sus estatutos, y a falta de dicha regulación entrega al secretario de la organización sindical las funciones de recibir las candidaturas y cumplir las labores de publicidad, informar al empleador la fecha de la elección y hacer la comunicación a la Inspección del Trabajo. El artículo 238 condiciona el fuero a la comunicación que se haga al empleador de la fecha de la elección, lo que no puede hacerse con una anticipación superior a quince días.

*Séptimo:* Que con anterioridad a la constitución del sindicato y en relación con quienes concurran a su constitución, no existe una organización de trabajadores ni menos aún un Secretario del Sindicato que pueda ser el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar a que se refiere el inciso primero del artículo 237 y el artículo 238 del Código del Trabajo.

En esta forma el fuero de los candidatos para la primera elección sindical, en definitiva, no tendría lugar, atendido que no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar.

*Octavo:* Que la conclusión anterior, de inexistencia del fuero sindical respecto de los candidatos a la primera elección, no es dable que sea sustentada ante nuestro ordenamiento y en relación con un momento bastante crucial para el derecho de sindicación, como lo es el de la constitución de una organización sindical.

*Noveno:* Que la aparente contradicción entre lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 237 del Código del Trabajo –que exceptúa de la obligación de comunicación de las candidaturas para la primera elección de directorio–, y el inciso primero del artículo 238, en cuanto otorga fuero a los candidatos desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha de la elección y hasta esta última, debe ser resuelta, acorde la doctrina que inspira la garantía constitucional del derecho de sindicalización, en el sentido de que los candidatos a la primera elección que cumplan con los requisitos que señala el ya citado inciso segundo del artículo 237 del Código del Trabajo, gozan del fuero sindical, aun cuando no se hubiere efectuado comunicación alguna, la que, como se ha expresado, no ha podido jurídicamente efectuarse, pues no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar.

Esta conclusión se corresponde con la garantía constitucional de "el derecho de sindicarse" a que alude el N° 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y con la norma del

inciso tercero del citado N° 19 en cuanto señala que "la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones".

Entre la tesis de la inexistencia del fuero de los candidatos a la primera elección sindical o su existencia sin conocimiento por el empleador de tal circunstancia, debe optarse decididamente por esta última, la que estará acorde con la normativa y, sobre todo, como se ha expresado, recepciona la garantía constitucional del derecho de sindicalizarse y la autonomía de las organizaciones sindicales.

*Décimo:* Que nuestro ordenamiento consulta varias situaciones, además de la analizada en este fallo, de oponibilidad del fuero al empleador aún sin su conocimiento de tal circunstancia.

Así el artículo 201 del Código, en relación con el fuero maternal, señala que si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto.

En materia de negociación colectiva, el artículo 309 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, "gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo". Este fuero rige con efecto retroactivo. A partir de la segunda negociación colectiva el empleador sabrá aproximadamente la fecha en que le será presentado el proyecto, atendido lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo. Pero, tratándose de la primera negociación no tendrá ni siquiera el conocimiento previo aproximado, pues el artículo 317 del Código dispone "en las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo *en el momento que lo estimen conveniente*".

*Undécimo:* Que en esta forma, pues, el argumento de la inoponibilidad del fuero por falta de conocimiento del empleador, carece de mayor sustento en nuestra legislación, ya que en estos casos frente al derecho del empleador de organizar y dirigir su empresa, el legislador opta por bienes jurídicos superiores, tal como ocurre con el fuero maternal, con el previo a la negociación colectiva, a los que debe agregarse el analizado en este fallo, relativo al que protege a los candidatos a directores sindicales en relación con la primera elección.

*Duodécimo:* Que, además, importa destacar que la sentencia recurrida, revocatoria de la de primer grado, es de fecha tres de agosto del año en curso, es decir, posterior a la ratificada por Chile y vigencia en nuestro país de los Convenios Internacionales del Trabajo N°s. 87, 98 y 135 por lo que es de toda evidencia que frente a eventuales dudas que pudiese ofrecer nuestro derecho interno, se deben considerar los preceptos de la normativa internacional, especialmente teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución Política de la República.

*Decimotercero:* Que el Convenio N° 87, de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación otorga a todos los trabajadores "sin ninguna distinción y sin autorización previa el derecho de constituir las organizaciones que estime convenientes". Su artículo 3° se refiere a la autonomía de estas organizaciones, uno de cuyos aspectos es el "de elegir libremente a sus representantes".

Obvio aparece que si con motivo de la constitución de un sindicato y elección de directiva, se despide a los dirigentes por necesidades de la empresa, las que no se acreditan, nuestra legislación no se amoldaría a la preceptiva internacional, de aceptarse la tesis de la sentencia recurrida.

*Decimocuarto:* Que el Convenio N° 98, de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su artículo 1° dispone que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

*"Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".*

La norma internacional, antes transcrita, está contenida, con ligeras variaciones de redacción, en el artículo 215 del Código del Trabajo, en conformidad a cuyos términos el despido antisindical es, en todo caso, nulo de nulidad absoluta, por ilicitud del objeto, pues se trata de un acto prohibido por la ley, por el referido artículo 215 del Código del Trabajo.

Es de advertir al respecto que el despido de trabajadores, candidatos a dirigentes, invocándoseles la causal de necesidades de la empresa, las que no son acreditadas, permite concluir que se han vulnerado los preceptos a que se ha hecho referencia.

El citado artículo 215 del Código del Trabajo expresa: "Del mismo modo se prohíbe impedir o dificultar la afiliación, *despedirlo* o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

En tanto el despido de los recurrentes sea nulo, por aplicación del precepto antes transcrito, es dable concluir que pudieron ser elegidos válidamente como directores sindicales, en la asamblea respectiva, desde la cual gozaron del fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo.

*Decimoquinto:* Que el Convenio N° 135 dispone en su artículo 1°: "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que puedan perjudicarlos, incluido el despido, por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

Una de estas protecciones que acuerda la legislación chilena a los representantes de los trabajadores es la analizada en el presente fallo, esto es, el fuero sindical, el cual para generar su pleno efecto, en sí mismo considerado y en relación con la autonomía de la organización sindical, debe comprender con carácter necesario el período inmediatamente anterior a la constitución del sindicato, pues en caso contrario no estaría debidamente resguardado el derecho mismo de sindicación que es un derecho fundamental, elevado a garantía constitucional por nuestra Carta Fundamental.

*Decimosexto:* Que importa, finalmente, aludir a los preceptos constitucionales inmersos en la situación en análisis.

La doctrina laboral ha tendido a estimar que el sindicato obedece, desde el punto de vista sociológico, a la noción de un cuerpo intermedio. A esto alude el inciso 3° del artículo 1° de la Constitución Política de la República que expresa: "El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".

Esta autonomía genérica para todos los cuerpos intermedios es reiterada, en forma específica en relación con las organizaciones sindicales en el inciso 3º del N° 19 del artículo 19 de la Carta Fundamental la que otorga un mandato claro al legislador cuando expresa: "La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones" (sindicales).

En esta forma aparece indubitable que la posibilidad de despedir unilateralmente a trabajadores en la víspera de ser elegidos directores sindicales no concuerda ni armoniza con la normativa constitucional, ante citadas, así como con los preceptos de derecho interno e internacional a los que se ha hecho referencia.

*Decimoséptimo:* Que por lo razonado precedentemente se concluye en que el fuero que protege a los candidatos a la primera elección sindical existe aun cuando no se haya comunicado al empleador la fecha de la elección y desde quince días antes de la misma, atendido lo dispuesto en los artículos 224, 237 inciso segundo y 238 del Código del Trabajo, por lo que la sentencia contra la cual se recurre infringió tales preceptos, lo que constituye la causal de casación esgrimida por la recurrente.

Las infracciones citadas tienen influencia substancial en lo dispositivo del fallo e involucran un error de derecho que alcanza a su decisión, pues si no se hubieren configurado no pudo ser rechazada la pretensión de indemnización compensatoria de los actores, en la forma como se hizo, por lo que procede hacer lugar al recurso en examen.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 767, 771, 772, 783 y 785 del Código de Procedimiento Civil, *se acoge, sin costas, el recurso de casación en el fondo* deducido por los demandantes a fojas 110, contra la sentencia de tres de agosto del año en curso, que se lee a fojas 102 vuelta, la que, en consecuencia, *se invalida* y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista, separadamente.

Redacción del Abogado Integrante señor Patricio Novoa Fuenzalida.

Regístrese.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., Urbano Marín V., y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F., y Juan Infante P. No firman los Ministros señores Libedinsky y Marín, por encontrarse el primero con permiso y el segundo en comisión de servicio, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Rol N° 3.394-00

Santiago, 19 de octubre de 2000.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la sentencia de reemplazo como sigue.

Vistos:

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

- a) En el considerando décimo se cambia la palabra "indefención" por "indefensión".

- b) En el mismo motivo se sustituye la frase "... por lo que no cabe sino ..." por "... lo que unido a la falta de prueba suficiente lleva a ...".
- c) Se suprime el fundamento undécimo.

Y teniendo, además, presente:

*Primero:* Los fundamentos tercero a decimosexto del fallo de casación que precede, los que para estos efectos se entienden expresamente reproducidos.

*Segundo:* Que en lo relativo a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la pretensión en tal sentido ha de rechazarse por cuanto, al otorgarse la compensatoria solicitada por los actores, es decir, las remuneraciones que corresponde percibir desde la época del despido hasta la terminación de fuero, se estaría resarcando doblemente uno de los meses reclamados, circunstancia que no se condice con el sentido de las normas pertinentes.

Y en conformidad a lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se *revoca sin costas del recurso, la sentencia apelada* de seis de junio del presente año, escrita a fojas 85 y siguientes, *sólo en cuanto por ella* se condena a la demandada a pagar a los actores indemnización sustitutiva del aviso previo y, en su lugar, se declara que dicha pretensión queda rechazada.

*Se confirma en lo demás* el referido fallo.

Redacción del Abogado Integrante señor Patricio Novoa Fuenzalida.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., Urbano Marín V., y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P. No firman los Ministros señores Libedinsky y Marín, por encontrarse el primero con permiso y el segundo en comisión de servicio, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Améstica Stuardo, Víctor y Otro.

Casación Fondo - Laboral.

Rol N° 3.394-00 (Chillán).

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## Indice tematico

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación profesional. D.L. N° 479. Procedencia. ....	789/32	1º.03.01	118
Contrato individual. Existencia. Sociedad de responsabilidad Ltda. ....	814/35	6.03.01	125
Descanso semanal. Capacitación. ....	817/38	6.03.01	129
Dirección del Trabajo. Competencia. Situaciones de hecho. ...	723/28	22.02.01	105
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Porcentaje. ....	816/37	6.03.01	129
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Procedencia. ....	816/37	6.03.01	129
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Concurso extraordinario. ....	815/36	6.03.01	127
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Concurso nacional. Convocatoria. Oportunidad. ....	815/36	6.03.01	127
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Concursos. Directores de establecimientos. Bases. Requisitos. ....	846/44	9.03.01	137
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Sumarios. Procedencia. ....	845/43	9.03.01	136
Feriado progresivo. Cómputo. ....	813/34	6.03.01	121
Feriado. Concepto. ....	813/34	6.03.01	121
Indemnización legal por años de servicio. Incremento previsional. ....	812/33	6.03.01	120
Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Depósitos convenidos. ....	504/25	6.02.01	96
Indemnización sustitutiva. Incremento previsional. ....	812/33	6.03.01	120
Jornada de trabajo. Capacitación. ....	817/38	6.03.01	129
Jornada de trabajo. Personal sin fiscalización superior inmediata. Concepto. ....	844/42	9.03.01	135

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad. ....	725/30	22.02.01	112
Negociación Colectiva. Comisión negociadora. Dirigente afecto instrumento colectivo. ....	683/27	20.02.01	100
Negociación Colectiva. Comisión negociadora. Facultades. ....	683/27	20.02.01	100
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Comunicación. Procedencia. ....	724/29	22.02.01	108
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. ....	758/31	27.02.01	114
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Apercibimiento. ....	724/29	22.02.01	108
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Comunicación. ....	683/27	20.02.01	100
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Sindicatos. ....	683/27	20.02.01	100
Negociación Colectiva. Respuesta del empleador. Extemporaneidad. Efectos. ....	683/27	20.02.01	100
Organizaciones sindicales. Fuero. Procedencia. ....	841/39	9.03.01	131
Registro de Asistencia. Sistema especial. ....	682/26	20.02.01	97
Registro de Asistencia. Trabajador agrícola. ....	682/26	20.02.01	97
Remuneración. Calificación de beneficios. ....	843/41	9.03.01	133
Remuneración. Descuentos. Implementos de seguridad. ....	842/40	9.03.01	132



## **INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. BASE DE CALCULO. DEPOSITOS CONVENIDOS.**

**504/25, 6.02.01.**

**Los depósitos convenidos de que trata el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500, forman parte de las voces "última remuneración mensual" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo y deben incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, a menos que estos depósitos se perciban ocasionalmente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172. D.L. N° 3.500, artículo 18.

Se consulta sobre la procedencia legal de incluir en las expresiones "*última remuneración mensual*" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo, los depósitos convenidos a que se refiere el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500.

En efecto, en lo que interesa, esta última disposición legal precisa:

*"Podrá, también, el trabajador depositar en su cuenta de capitalización individual las sumas que hubiere convenido con su empleador con el único objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68, o para incrementar el monto de la pensión".*

Conforme a esta disposición legal, trabajador y empleador pueden convenir depositar en la cuenta de capitalización individual del dependiente, sumas adicionales a las legales con el objeto de alcanzar una jubilación anticipada o destinadas simplemente incrementar la pensión ordinaria.

Por otra parte, el artículo 172 del Código del Trabajo prescribe:

*"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 valuadas 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".*

Se infiere de este precepto, que para el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y de las regalías o especies valuadas en dinero. Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, como por ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

En estas condiciones, el análisis conjunto de estas disposiciones permite concluir que –*en general*– los depósitos convenidos en que incide la consulta, encontrándose incluidos en las

expresiones "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato", deben incorporarse a la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, puesto que estos depósitos convenidos al añadirse a la cuenta de capitalización individual del dependiente, éste –sin duda– los percibe e integra a su patrimonio. Con todo –en particular– pudiesen estos depósitos convenidos estar sujetos a alguna modalidad que le restasen los necesarios rasgos de permanencia y fijeza, por ejemplo, estar condicionados al volumen de ventas de la empleadora, pues bien, en tal hipótesis o casos similares, debe necesariamente prescindirse de estas sumas al instante de liquidar estas indemnizaciones, pues se estaría en presencia del pago de beneficios meramente ocasionales o esporádicos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, cúpleme manifestar a Ud. que los depósitos convenidos de que trata el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500, forman parte de las voces "última remuneración mensual" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo y deben incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, a menos que estos depósitos se perciban ocasionalmente.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADOR AGRICOLA. SISTEMA ESPECIAL.**

**682/26, 20.02.01.**

**El sistema propuesto por las empresas Agrícola ..., Agrícola ... y Sociedad Agrofrutera ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en formularios bisemanales, no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos por el artículo 33, inciso 1º del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implantación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 822/74, de 2.03.2000; 5.465/289, de 12.09.97; 4.252/183, de 4.08.92; y 2.091, de 18.04.86.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente a las empresas Agrícola ..., Agrícola ... y Sociedad Agrofrutera ..., implementar un sistema de control y registro de asistencia de sus trabajadores, consistente en formularios bisemanales, los que son firmados una vez a la semana por los trabajadores y en que se registran el nombre de los trabajadores, las jornadas trabajadas, inasistencias, horas extras, permisos y precios por trabajos a trato según corresponda.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.*

*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del precepto legal transcrito fluye que el empleador está obligado a llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias de su personal.

Asimismo se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar o regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado cuando concurren las circunstancias siguientes:

- 1) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importen una difícil fiscalización, es decir, la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y
- 2) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Por su parte, los incisos 1º, 2º, 3º y 4º, del artículo 4º del D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley Nº 2.200, actuales artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, contenidos en el capítulo "Del contrato de trabajadores Agrícolas", establecen:

*"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia prevista en el artículo 44 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978". (Actual artículo 33 del Código del Trabajo)*

*"Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.*

*"En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro.*

*"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor si lo estima conveniente".*

Del análisis de las disposiciones transcritas, se desprende que el empleador agrícola está obligado, en todo caso, a llevar un control de la asistencia y de las horas de trabajo de sus dependientes, el que debe consistir igualmente en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro. La particularidad sobre la materia en este tipo de labores radica en que si el control se realiza a través de un libro de asistencia, el formato de éste se determinará libremente, debiendo numerarse sus hojas correlativamente, en dicho libro debe dejarse constancia, diariamente, de la hora de llegada y salida del trabajador, consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Se desprende, asimismo que el trabajador deberá firmar o estampar en el aludido registro su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

Conforme a lo expuesto, cabe concluir que, no obstante la flexibilidad otorgada por el Reglamento para el uso de libro de asistencia, se mantiene la exigencia para el empleador agrícola de utilizar alguno de los dos sistemas de control antes mencionados.

Ahora bien, del examen del sistema propuesto por la recurrente, aparece que el mismo consiste en formularios bisemanales en que se registra la información relativa a la hora de ingreso y salida del dependiente, los permisos ausencias, tratos y horas extraordinarias laboradas, en que consta la firma del jefe responsable y que son firmados por los trabajadores en señal de aceptación semanalmente.

Ahora bien, analizado el aludido sistema a la luz de la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, preciso es convenir, en opinión de este Servicio, que el mismo no constituye un registro de control de asistencia en los términos que dicha norma prevé, ni tampoco un sistema especial que permita a esta Dirección ejercer la facultad que le confiere el inciso 2º del mismo artículo.

En efecto, como ya se dijera, en las hojas bisemanales que conforman el sistema cuya autorización se solicita, no se registra en forma directa la asistencia diaria de los trabajadores, sino que sólo se recopila la información obtenida por el jefe responsable, y que es firmada semanalmente por el trabajador, todo lo cual en caso alguno constituye un libro de asistencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el sistema propuesto por las empresas Agrícola ..., Agrícola ... y Sociedad Agrofrutera ..., para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implantación.

**NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. EXTEMPORANEIDAD. EFECTOS. COMISION NEGOCIADORA. FACULTADES. SINDICATOS. DIRIGENTE AFECTO INSTRUMENTO COLECTIVO.**

**683/27, 20.02.01.**

- 1) El uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, esto es, comunicar por el empleador la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo, debe ejercerse respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente.**
- 2) Si el empleador ejerce erróneamente la facultad que el legislador le ha conferido en el artículo 318 del Código del Trabajo, y esto implica que llegue el vigésimo día sin que la comisión negociadora haya recibido respuesta, debe entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.**
- 3) Una organización sindical está facultada, en su calidad de representante de los trabajadores afiliados, para celebrar más de un instrumento colectivo con un mismo empleador, siempre que cada uno de ellos involucre a distintos trabajadores y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo.**
- 4) Dentro del marco de la negociación colectiva reglada, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un proyecto de contrato colectivo al empleador, sin importar el número de trabajadores a quienes involucre el respectivo proyecto.**
- 5) La circunstancia de que un dirigente sindical esté sujeto a un instrumento colectivo distinto, no le inhabilita para integrar la comisión negociadora en calidad de director de la respectiva organización sindical, sin perjuicio que no le serán oponibles, en su caso, las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones pactadas.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 305, inciso final, 307, 315, inciso 2º, 317, inciso 1º, 318, 319, 326, incisos 1º y 2º, 332, inciso final.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.108/72, de 11.05.1990, 5/1, de 2.01.1992, 1.247/78, de 24.03.1993, 4.966/333, de 27.11.2000.

La Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelería, Derivados y Similares, COTIACH, ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Establecer si la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, puede ser ejercida por el empleador sólo respecto de determinados trabajadores dentro de la empresa.
- 2) Precisar las consecuencias jurídicas que tendría el ejercicio erróneo de la facultad contenida en el precepto citado en el punto anterior.

- 3) Resolver respecto de la facultad que tendría una organización sindical para representar a distintos asociados en diversos procesos de negociación colectiva frente a un mismo empleador.
- 4) Señalar si en el caso de actuar representados por una organización sindical los trabajadores requieren quórum para presentar un proyecto de contrato colectivo.
- 5) Determinar si la circunstancia de que los dirigentes sindicales estén sujetos a un instrumento colectivo les inhabilita para actuar como comisión negociadora en un nuevo proceso de negociación colectiva.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el Código del Trabajo en su artículo 317, inciso 1º, establece:

*"En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente".*

A su vez, el artículo 318, del Código del Trabajo, prescribe:

*"Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo".*

Por su parte el artículo 319 del mismo cuerpo legal señala:

*"Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.*

*En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que en aquellas empresas en donde no hubiere contrato colectivo anterior los trabajadores podrán presentar proyectos de contrato colectivo en cualquier momento, y que recibido el correspondiente proyecto el empleador se encuentra facultado para comunicar tal circunstancia a los demás trabajadores que allí laboran, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su presentación, caso en el cual, deberá efectuar igual comunicación a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Se concluye, además, que en el evento que el empleador no haga uso de la facultad de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa de la circunstancia de haberse presentado un proyecto, los demás trabajadores mantienen su derecho a negociar en cualquier época, en las condiciones establecidas en el Código del Trabajo.

Cabe agregar que esta facultad de que goza el empleador, dentro del proceso de negociación colectiva reglado, tiene como finalidad permitirle, al igual que aquella norma

contenida en el inciso final del artículo 315 del Código del Trabajo, reunir todos los procesos de negociación colectiva, dentro de su empresa, en un mismo período. Una vez ejercida esta facultad se agota y el empleador no podrá efectuar nuevas comunicaciones, frente a la presentación de nuevos proyectos de contrato colectivo.

Atendida la finalidad perseguida por la norma en comento, cual es la de reunir todos los procesos de negociación colectiva dentro de una misma época, sólo cabe concluir que el empleador está obligado a ejercer dicha facultad respecto de todos los demás trabajadores habilitados para negociar colectivamente dentro de su empresa. En el evento, que la comunicación la efectúe parcialmente, dirigida a un grupo de los restantes dependientes, los demás trabajadores mantendrán su derecho a negociar colectivamente cuando lo estimen conveniente, atendido que no estaríamos en presencia del ejercicio de la facultad del artículo 318, del Código del Trabajo, sino de una simple proposición de negociar directamente de manera no reglada, nacida de la parte empleadora y dirigida a un grupo limitado de dependientes.

En estas circunstancias, con el mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, debe inferirse que el uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo debe ejercerse respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente.

- 2) En relación con la consulta señalada con este número, cumpla con informar a Uds., lo que sigue:

El artículo 332, inciso final del Código del Trabajo, 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 precedentemente transcrita se colige que la falta absoluta de respuesta por parte del empleador, una vez transcurridos 19 días desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, produce el efecto de suponer que el silencio del empleador significa la aceptación del mismo, transformándose éste, al vigésimo día de notificado, por el solo ministerio de la ley, en el contrato colectivo que regirá en el correspondiente período.

Ahora bien, si en una negociación colectiva el empleador no ejerce la facultad de comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa en los términos señalados en el punto 1) del presente informe y, como consecuencia de ello, computa el plazo para contestar en la forma prevista en el artículo 320 del Código del Trabajo, preciso es convenir que inevitablemente se producirá el efecto establecido en el inciso 3º del artículo 332, ya transcrito y comentado, es decir, transcurrirán más de veinte días sin dar respuesta con lo cual se transformará, de pleno derecho, en contrato colectivo el proyecto presentado por la comisión negociadora.

De lo anterior es dable concluir que en el evento que el empleador ejerza erróneamente la facultad que el legislador le ha conferido en el artículo 318 del Código del Trabajo, y esto implique que llegue el vigésimo día sin que la comisión negociadora haya recibido respuesta, debe entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.

- 3) En relación con esta consulta cabe señalar que mediante Ordinario N° 4.966/333, de 27 de noviembre de 2000, emanado de esta Dirección, se ha resuelto la consulta en el sentido que "una organización sindical está facultada, en su calidad de representante de los trabajadores afiliados, para celebrar más de un instrumento colectivo con un mismo empleador, siempre que cada uno de ellos involucre a distintos trabajadores y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo".
- 4) Respecto de la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 315, inciso 2º, del Código del Trabajo, establece:

*"Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo".*

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que el sindicato de empresa o de establecimiento se encuentra habilitado para presentar un proyecto de contrato colectivo por el solo hecho de tener esta calidad, sin importar el número de socios afiliados.

Distinta es la situación de los grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, a quienes se les exige reunir los quórum y porcentajes que exige el artículo 227 del Código del Trabajo para constituir un sindicato, ya sea, de empresa o el de un establecimiento de la misma.

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado sólo cabe concluir que, dentro del marco de la negociación colectiva reglada, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un proyecto de contrato colectivo al empleador, sin importar el número de trabajadores a quienes involucre el respectivo proyecto.

- 5) En lo que dice relación con esta consulta, cabe tener presente que el artículo 307 del Código del Trabajo, establece:

*"Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código".*

Del precepto legal citado se infiere que por expresa disposición del legislador no es posible que un trabajador esté afecto a más de un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador.

Por su parte el artículo 326, incisos 1º y 2º, señala:

*"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.*

*Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos".*

De la disposición legal citada, aparece claramente que los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva deben ser representados, necesariamente, por una comisión negocia-



dora la que debe estar constituida por el directorio sindical cuando es un sindicato el que negocia colectivamente.

Ahora bien, la disposición comentada precedentemente, en cuanto establece la obligación de que sea el directorio sindical la comisión negociadora, constituye, a juicio de esta Dirección, un precepto de carácter imperativo que prima o prevalece sobre la norma general consignada en el citado artículo 307 del Código del Trabajo.

En otros términos esto significa que cuando negocia un sindicato los directores de la respectiva organización constituyen, de pleno derecho, su comisión negociadora, sin que su configuración pueda verse alterada por la circunstancia de que uno o más de ellos estuvieren sujetos a un instrumento colectivo de trabajo distinto.

Lo anterior se ve reforzado por la reiterada jurisprudencia de este Servicio en el sentido que la actuación de la comisión negociadora, así integrada, se limita a funciones de representación de los trabajadores involucrados, en quienes se radica en definitiva, la calidad de parte.

Sostener lo contrario, podría importar, incluso, la inexistencia de una comisión negociadora por encontrarse sus integrantes sujetos a un instrumento colectivo distinto con su empleador, vulnerándose de este modo el principio de representación establecido por el legislador, hecho que, a falta de un sistema de reemplazo de dicha comisión, sólo podría superarse por la elección de un nuevo directorio sindical, procedimiento extremo que resulta inaplicable por la dinámica del proceso de negociación colectiva y que, además, violaría el principio de autonomía sindical.

Por último cabe recordar que el inciso final del artículo 305, del Código del Trabajo, establece:

*"Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán, asimismo integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes".*

De la norma preinserta es posible concluir que el legislador, incluso tratándose de trabajadores impedidos de negociar colectivamente, ha establecido una excepción respecto de aquel dependiente que posee la calidad de dirigente sindical, señalando que en este caso, a pesar de la prohibición, mantiene su prerrogativa de integrar la comisión negociadora respectiva.

De este modo, forzoso resulta concluir que la circunstancia que un dirigente sindical esté sujeto a un instrumento colectivo distinto, no le inhabilita para integrar la comisión negociadora en calidad de director de la respectiva organización sindical, sin perjuicio que, en su caso, no le serán oponibles las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones pactadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds., lo siguiente:

- 1) El uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, esto es, comunicar por el empleador la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo, debe ejercerse respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente.
- 2) Sí el empleador ejerce erróneamente la facultad que el legislador le ha conferido en el artículo 318 del Código del Trabajo, y esto implica que llegue el vigésimo día sin que la

comisión negociadora haya recibido respuesta, debe entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.

- 3) Una organización sindical está facultada, en su calidad de representante de los trabajadores afiliados, para celebrar más de un instrumento colectivo con un mismo empleador, siempre que cada uno de ellos involucre a distintos trabajadores y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo.
- 4) Dentro del marco de la negociación colectiva reglada, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un proyecto de contrato colectivo al empleador, sin importar el número de trabajadores a quienes involucre el respectivo proyecto.
- 5) La circunstancia de que un dirigente sindical esté sujeto a un instrumento colectivo distinto, no le inhabilita para integrar la comisión negociadora en calidad de director de la respectiva organización sindical, sin perjuicio que, en su caso, no le serán oponibles las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones pactadas.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SITUACIONES DE HECHO.**

**723/28, 22.02.01.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para entrar a pronunciarse sobre procedencia del pago del bono de productividad "B.M.P"., en favor de trabajadores choferes reincorporados a la Mina ... con posterioridad a la suscripción de Acta de Acuerdo, de 2.05.95, que contiene el beneficio, razón por la cual se reconsidera en tal sentido Dictamen N° 1.636/133, de 24.04.2000.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 349 inciso 3º, y 420 letra a).

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.636/133, de 24.04.2000; 1.466/85, de 3.04.98, y 1.478/78, de 24.05.97.

Se solicita reconsideración de Dictamen N° 1.636/133, de 24.04.2000, por el cual se concluye que procede pago de bono de productividad "B.M.P"., pactado en Acta de Acuerdo de 2.05.95, en favor de choferes de camiones de extracción trasladados por División ... de ..., desde Mina ... a Mina ..., y luego reincorporados a aquella con posterioridad al Acta.

Se fundamenta la solicitud, en que el beneficio denominado bono mensual de productividad "B.M.P"., corresponde únicamente a trabajadores inscritos en Unidad de Transportes de la Mina ... a la fecha del Acta, quienes tenían derecho al mismo en forma personal, encontrándose estipulado que los nuevos choferes que se incorporaren a la mina después de suscrita el Acta no tendrían derecho al bono.

Se agrega, que ante consultas de algunos choferes reincorporados a Mina ... la empresa les informó que no tenían derecho al bono por su carácter personal, y además, que como provenían de Mina ... tenían derecho a otro beneficio, un aumento en escala de remuneraciones, por lo que de otorgárseles el bono obtendrían doble beneficio.

Se argumenta también, y en forma principal, que si bien efectivamente la empresa pagó el bono a algunos trabajadores trasladados después de suscrita el Acta, de la Mina ... a Mina ..., ello se debió simplemente a un error computacional en el sistema de pago de remuneraciones de la empresa, oportunamente superado, lo que no puede constituir manifestación de voluntad de pago del beneficio, ni derecho adquirido para los trabajadores.

Finalmente, se reclama que la Dirección antes de dictaminar no dio traslado a la empresa, ni ordenó fiscalización, por lo que no existió debido proceso, y la misma carece de facultades legales para interpretar instrumentos colectivos, como es el Acta de Acuerdo.

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

El dictamen impugnado, Ord. N° 1.636/133, de 24.04.2000, luego de analizar el texto del Acta de Acuerdo de 2 de mayo de 1995, suscrita entre División ... de ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1, 2 y 3 constituidos en ella, que contiene el beneficio denominado bono mensual de productividad "B.M.P"., concluye que es necesario, para precisar el exacto sentido y alcance de las cláusulas que condicionan el pago del bono, estar a la aplicación que las propias partes hicieran de ellas al pagar las remuneraciones de los trabajadores involucrados.

Es del caso que, dando cabida a lo antes expuesto, el dictamen precisa que según liquidaciones de sueldos tenidas a la vista de trabajadores reincorporados a la Mina ... desde la Mina ..., después de suscrita el Acta, es decir, al 2.05.95 como ..., se desprende que a todos ellos se les pagó el bono durante el período agosto de 1999 a enero del año 2000, y a ..., de marzo a octubre de 1999; a ..., de junio a octubre de 1999; ..., de junio a diciembre de 1999, entre otros.

De lo expuesto, el dictamen desprende que como en la práctica efectivamente se pagó por la empresa el bono de productividad durante varios meses ininterrumpidos a trabajadores choferes a quienes se argumenta que no procedía hacerlo, por no estar incorporados a la Mina ... al 2.05.95, fecha del Acta, habría quedado de manifiesto que la intención real de ella al suscribir el beneficio habría sido la de pagarlo también a tales trabajadores.

Ahora bien, ante los hechos y conclusiones anteriores se sostiene en la impugnación deducida, que el pago del bono a trabajadores incorporados a Mina ... después del Acta se habría debido a un "error computacional", del sistema de pago de remuneraciones, lo que no podría ser demostrativo de manifestación alguna de voluntad de pago de la empresa, ni podría originar un derecho adquirido para los trabajadores.

Por otro lado, el Sindicato, en presentación del antecedente 4), desestima que hubiere existido un error en el sistema computacional, que explicara los pagos señalados.

Atendido lo anterior, en orden a que según la empleadora habría concurrido un error de carácter técnico que habría llevado al pago del bono a trabajadores a quienes de acuerdo al acta no les correspondía tal pago, lo que es controvertido por el sindicato, se habría originado controversia entre partes sobre una cuestión de hecho, que requiere demostración o prueba y su debida ponderación, situación que impediría que esta Dirección pueda pronunciarse al respecto, debiendo hacerlo los Tribunales de Justicia, de conformidad a lo establecido en el artículo 420, letra a), del Código del Trabajo.

Lo concluido anteriormente en cuanto a competencia de la Dirección, guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio sobre el particular, manifestada, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.466/85, de 3.04.98 y 1.478/78, de 24.05.97.

Por otro lado, en la especie, una vez dilucidada por la instancia indicada la alegación del error computacional en el pago del bono, habría que determinar, en caso de no ser acogida tal alegación, si los 23 trabajadores reincorporados a la mina a los cuales se les pagó el bono cuestionado, desempeñan las mismas labores que las de los trabajadores incluidos en el acta con derecho al pago del beneficio, igualdad de funciones que podría haber justificado un mismo tratamiento por parte de la empresa, lo que debería ser precisado en la misma instancia judicial.

Por otra parte, la solicitud de reconsideración se fundamenta en que la Dirección no habría ordenado fiscalizar los hechos en que se basaría la conducta de pago del beneficio, ni habría conferido traslado de la presentación de los trabajadores, todo lo que llevaría a que se haya infringido el debido proceso.

Al respecto, corresponde hacer presente que las fases que llevan a la elaboración de un dictamen por parte de esta Dirección no son las mismas de un proceso, si son más bien el resultado de un acto de fiscalización institucional, en orden a establecer como se está cumpliendo el contrato y la ley laboral, y no estrictamente de una bilateralidad de la audiencia, como sucede con los procesos judiciales que concluyen en sentencia.

Con todo, la fiscalización de los hechos como el conferir traslado de una presentación, son trámites que la Dirección decide y pondera frente a cada caso en particular, y si en la situación ello no ocurrió se debió a que el pago del bono constaba en liquidaciones de sueldos que se tuvo a la vista, emitidas por la propia empresa; y en cuanto al traslado, no se estimó imprescindible si se trataba de hechos derivados de la aplicación práctica y objetiva de un Acta colectiva a determinados trabajadores.

Finalmente, se basa la presentación en que la Dirección se habría arrogado indebidamente funciones de interpretación del contrato de trabajo, lo que correspondería únicamente el ámbito judicial.

Al respecto, cabe señalar que en forma reiterada y uniforme se ha sostenido que la Dirección para que puede cumplir con su función estatutaria de fiscalizar si un contrato de trabajo en general se está cumpliendo debidamente, siempre será necesario en mayor o menor medida entrar a analizar sus cláusulas, para contrastarlas con la ley o la realidad, lo que de algún modo significa interpretarlo, pero en función de fiscalizar y eventualmente sancionar, basado, entre otras normas, en el artículo 349, inciso 3º, del Código del Trabajo, *"Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo"*.

De este modo, según lo expresado, atendidos los antecedentes de hecho mencionados, esta Dirección se encuentra impedida legalmente de entrar a pronunciarse sobre procedencia del pago del bono de productividad a trabajadores reincorporados después del Acta de Acuerdo de 2.05.95 a la Mina ..., por la División ..., correspondiendo ello a los Tribunales de Justicia, por concurrir alegaciones de hecho controvertidas entre partes, que requieren de prueba y su ponderación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para entrar a pronunciar-

se sobre procedencia del pago del bono de productividad "B.M.P"., en favor de trabajadores choferes reincorporados a la Mina ... con posterioridad a la suscripción de Acta de Acuerdo, de 2.05.95, que contiene el beneficio, razón por la cual se reconsidera en tal sentido Dictamen N° 1.636/133, de 24.04.2000.

**NEGOCIACION COLECTIVA. OBJECION DE LEGALIDAD. APERCIBIMIENTO. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. CONVENIO COLECTIVO. PROCEDENCIA.**

**724/29, 22.02.01.**

- 1) El apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1º del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.**
- 2) La facultad de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo puede ser ejercida por el empleador sin importar el número de dependientes a quienes va dirigida, siempre que se efectúe respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente, sin excepción.**
- 3) El empleador se encuentra inhabilitado, frente a un convenio colectivo, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, atendido lo cual, los demás trabajadores de la empresa que no estuvieren involucrados en dicho instrumento, mantienen su derecho a presentar sus propios proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículo 19 N°s. 16, inciso 5º y N° 26 y Código del Trabajo, artículos 317, 318, 319, 329, 331 y 332.

**Concordancias:** Ords. N°s. 1.247/78, de 24.03.1993 y 6.255/289, de 26.10.1994.

La Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares –COTIACH –, se ha dirigido a este Servicio para solicitar un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1. Establecer las consecuencias jurídicas que contempla el legislador, para el caso de que la parte empleadora no dé cumplimiento a los requisitos señalados en el inciso 1º del artículo 329 del Código del Trabajo, en el trámite de la respuesta.
2. Determinar, a la luz de lo dispuesto en el artículo 318 del Código del Trabajo, el alcance legal de la facultad de que dispone el empleador para comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que ha sido presentado un proyecto de contrato colectivo.
3. Precisar si la facultad establecida en el artículo 318 del Código del Trabajo solo es aplicable respecto de la negociación colectiva reglada.

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

1. En lo que respecta a la primera consulta, cabe precisar que el artículo 331, incisos 1º al 4º, del Código del Trabajo establece:

*"Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.*

*La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.*

*No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.*

*La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso".*

De la disposición legal transcrita fluye que una vez que el empleador ha dado respuesta al proyecto de contrato colectivo, la comisión negociadora puede reclamar de las observaciones expresadas por éste y de su respuesta, por estimar que las mismas no se ajustan a las disposiciones del Código del Trabajo.

Se desprende, además, que en el evento de que se acojan las observaciones presentadas, por el Inspector del Trabajo respectivo, o bien, por el Director del Trabajo, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la resolución pertinente deberá ordenar a la parte que corresponda su enmienda, dentro del plazo que la misma norma señala, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haberse respondido oportunamente el proyecto, según el caso

Ahora bien, el apercibimiento a que se refiere la norma, en comento, debe entenderse referido en su primera parte, es decir, "tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato", a la comisión negociadora, en tanto que la advertencia "de no haber respondido oportunamente el proyecto" está remitida a la parte empleadora.

Siguiendo con el razonamiento anterior cabe señalar que en el caso que el empleador no responda de acuerdo a las formalidades prescritas en el artículo 329 del Código del Trabajo, el Inspector o el Director del Trabajo, en su caso, al acoger la objeción de legalidad planteada en el procedimiento de reclamo, debe ordenar su enmienda bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto. Pues bien, este supuesto aparece definido precisamente por el artículo 332 inciso 1º, del mismo cuerpo legal, cuando señala que *"si el empleador no diere respuesta oportunamente al 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 de contrato colectivo"*.

Cabe agregar que el apercibimiento establecido en el inciso final del artículo 332, del Código del Trabajo, esto es, tener por aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores sólo es aplicable respecto de aquellos empleadores que llegado el vigésimo día, contado desde la presentación del proyecto, simplemente no le han dado respuesta. Pues bien, considerando que en este caso, el empleador incurre en una sanción especialmente grave, no corresponde aplicarla por analogía a otros supuestos de infracción en que incurra, como por ejemplo omitir las formalidades que se señalan en el artículo 329 inciso 1º del Código del Trabajo, situación que, además, tiene establecida expresamente una sanción en la ley.

De este modo, de conformidad con lo expuesto precedentemente, posible resulta afirmar que el apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1º del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

- 2) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el Código del Trabajo en su artículo 317, inciso 1º, establece:

"En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente".

A su vez, el artículo 318, del Código del Trabajo, prescribe:

*"Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo".*

Por su parte el artículo 319 del mismo cuerpo legal señala:

*"Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.*

*En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que en aquellas empresas en donde no hubiere contrato colectivo anterior los trabajadores podrán presentar proyectos de contrato colectivo en cualquier momento, y que recibido el correspondiente proyecto el empleador se encuentra facultado para comunicar tal circunstancia a los demás trabajadores que allí laboran, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su presentación, caso en el cual, deberá efectuar igual comunicación a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Se concluye, además, que en el evento que el empleador no haga uso del derecho de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa de la circunstancia de haberse

presentado un proyecto, los demás trabajadores mantienen su derecho a negociar en cualquier época, en las condiciones establecidas en el Código del Trabajo.

Cabe agregar que esta atribución de que goza el empleador, dentro del proceso de negociación colectiva reglado, tiene como finalidad permitirle, al igual que aquella norma contenida en el inciso final del artículo 315 del Código del Trabajo, reunir todos los procesos de negociación colectiva, dentro de su empresa, en un mismo período. Una vez ejercida esta facultad se agota y el empleador no podrá efectuar nuevas comunicaciones, frente a la presentación de nuevos proyectos de contrato colectivo. En este caso, los trabajadores notificados de acuerdo con el artículo 318 del Código del Trabajo, que no presenten, dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación, sus proyectos de contrato colectivo, deberán estarse a lo dispuesto en el artículo 322 de Código del Trabajo, en cuanto a la época en que les correspondería iniciar negociaciones.

Finalmente, respecto de la pregunta específica que se refiere a la necesidad de que exista un número mínimo de trabajadores, dentro de la empresa, a quienes debiera ir dirigida la comunicación, cabe señalar que la norma contenida en el artículo 318 de Código del Trabajo, no hace distingo alguno, refiriéndose únicamente, *"a todos los demás trabajadores de la empresa"*, sin discriminar respecto del hecho que reúnan o no el quórum necesario para presentar un proyecto de contrato colectivo; de suerte tal que, la única limitación para su ejercicio consiste en efectuarla respecto del total de los trabajadores restantes, habilitados para negociar colectivamente dentro de la empresa, sin excepción.

- 3) En lo que dice relación con la tercera consulta planteada, cabe precisar que la interpretación armónica de las disposiciones que regulan la materia en comento, permite sostener que la facultad que asiste al empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo de trabajo, ha sido circunscrita por el legislador, exclusivamente, a la negociación colectiva reglada, vale decir, aquel procedimiento contenido en el Código del Trabajo, Libro IV, Título II, "De la Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo", Capítulo I, "De la Presentación Hecha por Sindicatos de empresa o Grupos de Trabajadores", lo que a la vez, permite sostener que no corresponde que el empleador ejerza tal facultad respecto de los convenios colectivos, suscritos a la luz del artículo 314, del Código del Trabajo, que se celebren en la empresa.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la Constitución Política de la República de Chile que en su artículo 19 N° 16, inciso 5°, establece que "la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella".

Por su parte la misma norma constitucional en su N° 26 señala que la ley otorga a todas las personas "la seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio".



Del análisis conjunto de los preceptos anotados es posible colegir, que un acto voluntario de las partes, como es el acordar directamente condiciones colectivas de trabajo y remuneraciones entre un grupo de trabajadores y su empleador, mediante la celebración de un convenio colectivo de aquellos regidos por los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo, no podría impedir a otros trabajadores, dentro de la empresa, hacer uso de su legítimo derecho a participar en un proceso de negociación colectiva reglado, utilizando para este efecto todas las prerrogativas que la ley les otorga en estas circunstancias.

A la luz de lo expuesto, se debe concluir que atendido que el empleador se encuentra inhabilitado, frente a un convenio colectivo, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, los demás trabajadores de la empresa que no estuvieren involucrados en dicho instrumento, mantienen su derecho a presentar sus propios proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

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

- 1) El apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1º del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.
- 2) La facultad de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo puede ser ejercida por el empleador sin importar el número de dependientes a quienes va dirigida, siempre que se efectúe respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente, sin excepción.
- 3) El empleador se encuentra inhabilitado, frente a un convenio colectivo, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, atendido lo cual, los demás trabajadores de la empresa que no estuvieren involucrados en dicho instrumento, mantienen su derecho a presentar sus propios proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

### **JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA DE TURNOS. LEGALIDAD.**

**725/30, 22.02.01.**

**El turno denominado Guardia de Alistamiento, que involucra al personal de Técnicos Atención de Clientes (TACS) y a Técnicos de Mantenimiento de Planta Externa de la empresa Telefónica ..., no se encuentra ajustado a derecho.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 5, y 21.

Esa organización sindical solicita de esta Dirección un pronunciamiento respecto a si se ajusta a derecho el turno de trabajo denominado "guardia de alistamiento o de emergencia" aplicable a los trabajadores que se desempeñan en calidad de Técnicos Atención de Clientes

(TACST) y Técnicos de Mantenimiento de Planta Externa en la empresa Telefónica ..., turno que no libera al trabajador de cubrir su jornada ordinaria de trabajo, luego de la cual queda disponible para atender las emergencias.

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

De acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en especial lo informado por la fiscalizadora Sra. V. T. D., la Guardia de Alistamiento que involucra al personal de Técnicos de Atención al Cliente y Técnicos Mantenimiento Planta Externa no se encuentra contemplada en el contrato colectivo de trabajo como tampoco en la Guía de Políticas Normas y Procedimientos (GNP) de la empresa Telefónica ... sino que dicha guardia es asimilada en cuanto a su regulación y pago al Rol de Guardia de Emergencia Nacional, que sí se encuentra incorporada a los instrumentos mencionados; que la incorporación es voluntaria, pero el trabajador que teniendo asignada Guardia no es ubicado se hace acreedor a una anotación en su hoja de vida; que el supervisor, previo acuerdo con el trabajador, elabora un listado que incluye el nombre, número telefónico y celular de los inscritos y sólo en caso de producirse una emergencia son llamados, lo que no es habitual; por cada día en que un trabajador figure en la Guardia de Alistamiento recibe un pago del 30% del sueldo básico diario y en caso de ser llamado se le paga sobresueldo desde que es ubicado hasta que retorna a su lugar de origen, en vehículo proporcionado por la empresa; el rol de guardia de alistamiento dura siete días y es cambiado el día viernes de cada semana; sólo se les llama cuando la gravedad del desperfecto lo amerita; el técnico que figura en el rol de guardia no queda excluido de cumplir su jornada ordinaria laboral y que en caso de trabajar hasta avanzada la mañana quedan eximidos de presentarse a trabajar a las 9:00 horas pudiendo hacerlo alrededor del mediodía.

Ahora bien, de conformidad al artículo 21 del Código del Trabajo se entiende por jornada de trabajo *"el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato"*, considerándose también como tal *"el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables"*.

De esta manera, si los trabajadores laboran efectivamente una vez terminada la jornada ordinaria, se está dando origen a jornada propiamente tal, que en la especie, de acuerdo a lo pactado, debe considerarse desde el momento que es ubicado el trabajador, la que será ordinaria o extraordinaria según se complete o no los máximos semanales trabajados.

Luego, si el trabajador debe reintegrarse a sus labores habituales después de haber prestado servicios de emergencia se está infringiendo, por una parte, el descanso diario toda vez que, conforme a la doctrina sustentada por este Servicio, contenida en el Dictamen N° 220, de 24.01.83, la reglamentación relativa a la jornada de trabajo lleva siempre implícita la existencia, entre una jornada efectiva y otra, de un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, a lo menos, al tiempo laborado, condición que, en la especie, de acuerdo a los antecedentes ya indicados, no concurriría.

Por otra parte, cabe señalar que, analizado como un todo el sistema que nos ocupa, resulta lícito concluir que éste incide negativamente en lo que dice relación con el descanso semanal, si se considera que el rol de guardia de alistamiento dura siete días y es cambiado los días viernes de cada semana.

Finalmente, y considerando que el turno de emergencia implica necesariamente jornada de trabajo el sistema en cuestión debería encontrarse regulado –conforme a lo dispuesto en el

artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo– en los contratos individuales o reglamento interno lo cual, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, no sucede en la especie.

En estas circunstancias, de conformidad a lo señalado en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el sistema de turnos de trabajo denominado "guardia de alistamiento", en opinión del Servicio, no resulta ajustado a derecho.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que el turno denominado Guardia de Alistamiento, que involucra al personal de Técnicos Atención de Clientes (TACS) y a Técnicos de Mantenición de Planta Externa de la empresa Telefónica ..., no se encuentra ajustado a derecho.

### **NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL.**

**758/31, 27.02.01.**

- 1) Los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aún en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.**
- 2) La norma contenida en el artículo 346, inciso 1º, del Código del Trabajo, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciere extensivos el empleador.**
- 3) Determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en estudio, constituye una situación de hecho que requiere ser analizada en cada caso en particular, con el fin de establecer si los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos al instrumento respectivo o si las funciones de que se trata son de aquellas que podrían calificarse como similares o análogas a las cumplidas por los trabajadores involucrados en el correspondiente proceso de negociación colectiva.**
- 4) Reitera doctrina contenida en el Ord. N° 2.664/164, de 31.05.93, en el sentido que los trabajadores que han sido contratados con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo y a quienes se les están otorgando o haciendo extensivos todos los beneficios contenidos en dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar al sindicato respectivo, el aporte a que se refiere el artículo 346, inciso 1º del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículo 346, inciso 1º.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.147/124, de 31.05.96; 6.997/198, de 9.09.1991; 2.664/164, de 31.05.93.

El Gerente General de la empresa ..., Planta de Chillán, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la aplicación de la figura jurídica de "extensión de beneficios", contenida en el artículo 346, del Código del Trabajo, en los siguientes casos:

1. Señalar si el sindicato, potencialmente beneficiario, que se constituye en la empresa respectiva, con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo, estaría facultado para exigir el aporte contenido en la norma en estudio.
2. Establecer en que situación se encuentran aquellos trabajadores que no ocupan cargos iguales o parecidos ni ejercen funciones similares o análogas a las de los dependientes involucrados en el proceso y a quienes, posteriormente, el empleador les hace extensivos, total o parcialmente, los beneficios pactados.
3. Puntualizar la condición en que se encuentran aquellos trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo y pactan con su empleador condiciones de trabajo en las cuales se incorporan beneficios de la misma naturaleza de aquellas contenidas en el respectivo contrato, convenio o fallo arbitral.

Ahora bien, este Servicio, previo a resolver las cuestiones planteadas, estimó procedente conocer la opinión del Sindicato de Trabajadores ..., Planta de Chillán, aludido en la presentación, para cuyo efecto se les remitió copia de la misma, invitándoles a contestar en un plazo de diez días, contados desde la recepción del documento. Sin embargo, transcurrido largamente el plazo concedido no se obtuvo respuesta, atendido lo cual se procede a evacuar el pronunciamiento solicitado.

1. En relación con la consulta signada con el N° 1, cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, previene:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".*

Del precepto legal transcrito se infiere que la obligación de efectuar la cotización por parte de los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en comento, la obligación de cotizar nace cuando los beneficios que se hicieron extensivos se encuentran contenidos en un instrumento colectivo, que haya tenido su origen en una negociación colectiva realizada por un sindicato.

De ello se sigue que el precepto en análisis no resulta aplicable a los trabajadores que se les extiendan los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, y por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de enterar la cotización de que se trata.

En estas circunstancias, posible es convenir, en la situación en consulta, que los trabajadores, a quienes el empleador les esté otorgando los beneficios del instrumento colectivo suscrito con un grupo de trabajadores de la empresa que se unieron para los efectos de negociar colectivamente, no se encuentran obligados a efectuar el aporte en comento, por cuanto los beneficios de que se trata no habrían sido obtenidos por el sindicato, el que se habría constituido con posterioridad al proceso de negociación colectiva con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.

En conclusión, los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios contenidos en un convenio colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aún en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.

2. Respecto de la consulta señalada con este número cabe señalar lo siguiente:

Mediante Ordinario N° 6.997/198, de 9.09.1991, esta Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance del inciso 1º del artículo 122 de la Ley N° 19.069, del 1991, actual artículo 346, inciso 1º del Código del Trabajo, en relación, entre otras, con la materia en consulta, estableciendo que "el legislador ha establecido la obligación de cotizar sólo respecto de aquellos trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios hiciere extensivos el empleador".

Agrega, además, "si el empleador hiciere extensivos los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo, o fallo arbitral, según el caso, sólo se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso primero del artículo 122 en comento, actual artículo 346, inciso 1º, del Código del Trabajo, los trabajadores que ocupen cargos iguales o ejerzan funciones semejantes a las de los dependientes comprendidos en el respectivo instrumento colectivo".

Por último concluye "que la norma contenida en el precepto en análisis, no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante haberseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejerzan funciones iguales o semejantes, a los de aquellos cubiertos por tal instrumento, y por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata".

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que, en todo caso, determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en estudio, constituye una situación de hecho que requiere ser analizada en cada caso en particular, con el fin de establecer si los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos al instrumento respectivo o si las funciones de que se trata son de aquellas que podrían calificarse como similares o análogas a las cumplidas por los trabajadores involucrados en el correspondiente proceso de negociación colectiva.

3. En lo relativo a la tercera consulta enunciada, esta Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 2.664/164, de 31 de mayo de 1993, ha resuelto, por las razones allí

expuestas que "la obligación de cotizar, a juicio de este Servicio, resulta exigible en el caso que la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo se hiciera en virtud de una decisión unilateral del empleador, como asimismo, cuando la referida extensión haya tenido su origen en un acuerdo de voluntades celebrado entre el empleador y el trabajador respectivo, puesto que tal como se señalara anteriormente, la obligación de que se trata nace del simple hecho de la extensión de los beneficios sin haberla subordinado la ley a formalidad alguna".

Agrega, además, que "no habiendo formulado el legislador distinción alguna respecto a la fecha de contratación de los trabajadores beneficiados con la extensión, obligados a efectuar el aporte sindical, resulta forzoso concluir, a juicio del suscrito, que aquellos que han sido contratados con posterioridad a la suscripción del respectivo instrumento tienen la obligación de enterar la cotización de que se trata".

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

1. Los trabajadores a quienes el empleador hiciera extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aún en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.
2. La norma contenida en el artículo 346, inciso 1º, del Código del Trabajo, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciera extensivos el empleador.
3. Determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en estudio, constituye una situación de hecho que requiere ser analizada en cada caso en particular, con el fin de establecer si los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos al instrumento respectivo o si las funciones de que se trata son de aquellas que podrían calificarse como similares o análogas a las cumplidas por los trabajadores involucrados en el correspondiente proceso de negociación colectiva.
4. Reitera doctrina contenida en el Ord. N° 2.664/164, de 31.05.93, en el sentido que los trabajadores que han sido contratados con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo y a quienes se les están otorgando o haciendo extensivos todos los beneficios contenidos en dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar al sindicato respectivo, el aporte a que se refiere el artículo 346, inciso 1º del Código del Trabajo.

**ASIGNACION PROFESIONAL. D.L. Nº 479. PROCEDENCIA.**

**789/32, 1º.03.01.**

**Al personal que labora en el Servicio de Cooperación Técnica, institución afecta a las normas del Decreto Ley Nº 249, de 1973 y que posee un título técnico de nivel superior otorgado por una Universidad, no les asiste el derecho a la asignación profesional prevista en el artículo 3º, del Decreto Ley Nº 479, de 1974, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.699, artículos 1º y 2º.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si le asiste el derecho a la asignación profesional prevista en el artículo 3º del Decreto Ley Nº 479 de 1974, al personal que labora en el Servicio de Cooperación Técnica, institución afecta a las normas de Decreto Ley Nº 249, de 1973 y que posee un título técnico de nivel superior otorgado por una universidad.

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

Revisada la normativa que regula la materia, se ha podido establecer que la asignación profesional por la cual se consulta sólo está prevista para aquellos funcionarios a quienes se le aplica el Decreto Ley Nº 249, de 1973 que poseen un título profesional.

De lo expuesto se sigue que el personal por el cual se consulta, atendida la naturaleza jurídica del título con que cuentan no tienen derecho a la asignación profesional.

En relación con lo anterior es del caso que, igualmente, en algunos casos dicha asignación profesional ha sido pagada, a funcionarios que contaban con un título de carácter técnico, por una interpretación de las partes involucradas, independientemente de la existencia de un pronunciamiento al efecto de la Contraloría General de la República.

Precisado lo anterior, cabe señalar que con fecha 16 de noviembre de 2000, fue publicada en el Diario Oficial la Ley Nº 19.699, que otorga compensación y otros beneficios que indica a funcionarios públicos estudiantes de carreras técnicas de nivel superior, a quienes legalmente no les corresponde percibir la asignación profesional.

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º del citado texto legal, el personal afecto al Decreto Ley Nº 249, de 1973, que al 31 de julio del año 2000 se encuentre en posesión de un título técnico de nivel superior como sucede, precisamente, en el caso en estudio tiene derecho a percibir, a contar de la entrada en vigencia de la citada ley, una asignación especial de carácter mensual por los montos que en la misma disposición se consignan, según si el referido personal se encontraba o no percibiendo la asignación profesional.

En efecto, el citado artículo dispone:

*"Los funcionarios que, al 31 de julio del año 2000, se encontraren en posesión de un título de técnico de nivel superior, en las condiciones indicadas en el artículo anterior, tendrán derecho por el solo ministerio de la ley, a contar de la fecha de vigencia de ésta, al pago de una asignación*

*especial de carácter mensual, equivalente al último monto de lo que por concepto de asignación profesional estuvieren percibiendo a la fecha de vigencia de ley.*

*"En el caso de funcionarios titulados de técnico de nivel superior al 31 de julio del año 2000, que no percibieron asignación profesional en virtud de dicho título, o que habiéndola percibido alguna vez, dejaron de percibirla, únicamente tendrán derecho, a contar de la vigencia de la ley, el pago de una asignación especial equivalente al monto de lo que les habría correspondido percibir por concepto de asignación profesional, de acuerdo al grado que detentaban al mes de diciembre de 1999.*

*"La asignación establecida en los incisos anteriores sólo servirá de base para el cálculo de la bonificación del artículo 21 de la Ley N° 19.429, de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, de las horas extraordinarias, de las asignaciones establecida en los artículos 1°, 3° y 4° de la Ley N° 19.490, cuando correspondiere, y de la bonificación establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.646. Asimismo, servirá de base para determinar el valor de la asignación mensual establecida en el artículo 36 del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, respecto de aquellos funcionarios que la estuvieren percibiendo a la fecha de vigencia de esta ley, manteniéndose para estos efectos, con relación a cada uno de ellos, el porcentaje de cálculo que le haya sido aplicado para esta asignación mensual en la referida fecha.*

*"La asignación establecida en este artículo se reajustará en la misma forma y monto que lo sean las remuneraciones del sector público, será imponible para efectos de salud y pensiones y será incompatible con la asignación profesional establecida en el artículo 3° del Decreto Ley N° 479, de 1974.*

*"En ningún caso, la aplicación de la asignación especial establecida por este artículo podrá implicar el pago de beneficios con efecto retroactivo".*

Con todo, es del caso señalar que para acceder a la asignación especial de que se trata es requisito sine qua non haber iniciado los cursos en alguno de los períodos y en las condiciones que se consigna en el artículo 1° del mismo cuerpo legal.

Finalmente, y tratándose de los funcionarios con un título técnico que al 1° de diciembre de 1999 percibían la asignación profesional del Decreto Ley N° 479, les asiste el derecho a una planilla suplementaria en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la citada ley.

Por consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, posible es afirmar que el personal del Servicio De Cooperación Técnica por el cual se consulta no tiene derecho a la asignación profesional.

La conclusión anterior ha de entenderse obviamente sin perjuicio del derecho a percibir la asignación especial en la medida que hubieren contado con un título técnico de nivel superior al 31.07.2000 y reúna, además los requisitos copulativos que se consignan en el artículo 1° de la Ley N° 19.699.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que al personal que labora en el Servicio de Cooperación Técnica, institución afecta a las normas del Decreto Ley N° 249, de 1973 y que posee un título técnico de nivel superior otorgado por una Universidad, no les asiste el derecho a la asignación profesional prevista en el artículo 3° del Decreto Ley N° 479, de 1974, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.



**INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. INCREMENTO PREVISIONAL. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO.**

**812/33, 6.03.01.**

**El incremento o factor previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, sólo debe deducirse para calcular la indemnización por años de servicios legal prevista en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo y la indemnización sustitutiva del aviso previo consignada en el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los trabajadores que teniendo contrato vigente al 1º de diciembre de 1990, hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º transitorio.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.728/106, de 14.04.93; 4.751/209 (A), de 21.08.92; 5.765/187, de 27.08.91 y 4.231/125, de 14.06.91.

La consulta formulada por Confecciones..., solicitando un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de deducir el incremento o factor previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, de la indemnización por años de servicios que corresponda pagar en conformidad al Código del Trabajo a una dependiente a cuyo contrato de trabajo se pondrá término próximamente, quién habría ingresado a la empresa nombrada, el 19 de noviembre de 1979.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

Este Servicio, mediante Dictamen N° 4.231/125, de 14 de junio de 1991, interpretando la norma contenida en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.010, de 1990, reproducido por el artículo 9º transitorio del Código del Trabajo de 1994, cuyo texto refundido, coordinado *no procede efectuar la deducción en análisis, de modo que tales dependientes tienen derecho a percibir las indemnizaciones en referencia sin que se les descuente el referido factor o incremento previsional, vale decir, deben impetrar el beneficio con el monto que represente el factor o incremento previsional*".

Por otra parte, esta Repartición, determinando cuales indemnizaciones se encuentran comprendidas en la regla establecida en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.010 (artículo 9º transitorio del Código del Trabajo actualmente vigente), mediante Dictamen N° 5.765/187, de 27 de agosto de 1991, precisó que la expresión *"indemnizaciones"* a que alude dicho precepto *"debe entenderse referida a la indemnización por años de servicios legal, vale decir, aquella que se encuentra obligado el empleador a pagar cuando pone término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por la causal de desahucio y a la indemnización sustitutiva del aviso previo, prevista en el inciso 4º del artículo 4º, o en el inciso 2º del artículo 5º de dicha ley, según corresponda"* (inciso 4º del artículo 162 o inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, actualmente).

Conforme a lo anterior, el dictamen citado estableció *"que el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, sólo debe deducirse para los efectos de calcular la indemnización legal prevista en la Ley N° 19.010, y la indemnización sustitutiva del aviso previo"*

consignada en el inciso 4º del artículo 4º o en el inciso 2º del artículo 5º de dicha ley, según corresponda", agregando el mismo pronunciamiento jurídico que "para determinar la indemnización convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo, o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores". (Las citas legales deben entenderse hoy referidas a las disposiciones precedentemente señaladas).

La doctrina enunciada en los párrafos anteriores ha sido ratificada por diversos pronunciamientos jurídicos posteriores, pudiendo citarse, a vía ejemplar, los Dictámenes N.ºs. 4.751/209 (A), de 21 de agosto de 1992 y 5.085 /221, de 4 de septiembre de 1992.

Ahora bien, en la especie se consulta sobre la procedencia jurídica de deducir el incremento o factor previsional establecido en el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, de la indemnización por años de servicios que corresponda pagar en conformidad a la ley, a una dependiente de Confecciones ... a cuyo contrato de trabajo se pondrá término próximamente, quién según los antecedentes acompañados, habría ingresado a la empresa nombrada, el 19 de noviembre de 1979, habiendo estado su relación laboral vigente al 1º de diciembre de 1990. Aplicando la doctrina expuesta en los párrafos que anteceden a la situación en consulta, resulta forzoso concluir que el referido incremento o factor previsional debe ser deducido de la indemnización por años de servicios que corresponderá pagar a la trabajadora de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa señalada y consideraciones expuestas, cúmplame informar que el incremento o factor previsional establecido en el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, sólo debe deducirse para calcular la indemnización por años de servicios legal prevista en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo y la indemnización sustitutiva del aviso previo consignada en el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los trabajadores que teniendo contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990, hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981.

**FERIADO PROGRESIVO. COMPUTO. FERIADO. CONCEPTO.**

**813/34, 6.03.01.**

- 1) Para los efectos del feriado progresivo, los servicios prestados por los ex-trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", y contratados posteriormente por la empresa "Administradora Ferrocarril de Arica a La Paz S.A"., han de entenderse prestados a un mismo empleador.**
- 2) Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 68, 69 y 70, inciso 1º.

**Concordancias:** Ord. N.ºs. 9.611/174, de 19.12.1989; 9.952/178, de 26.12.1989; 5.170/159, de 26.07.1991; 7.049/397, de 24.12.1993 y 4.551/222, de 21.07.1995.

- 1) El Sindicato Ferroviario de Trabajadores "Manuel Aguilera Bordones", ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:
  1. Forma en que debe determinarse el feriado progresivo contemplado en el artículo 68 del Código del Trabajo, respecto de los ex-trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", contratados, actualmente, por la empresa "Administradora del Ferrocarril de Arica a La Paz S.A"., atendida la calidad de continuadora en la administración y explotación de la Sección del Ferrocarril de Arica a La Paz de que goza esta última.
  2. Determinar si los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado se encuentran obligados a reintegrarse a sus labores en día sábado, cuando su feriado parcial expira un día viernes.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 68, prescribe:

*"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.*

*"Con todo, sólo, podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".*

El precepto anotado permite sostener que el feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio de que goza el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Del tenor literal del artículo 68 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, se infiere que para tener derecho a feriado progresivo el dependiente debe enterar un determinado número de años de servicio; así para acceder al primer día de feriado progresivo, el trabajador deberá haber cumplido 10 años de servicio y luego tres años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más cada vez que cumpla tres nuevos años de labor.

Ahora bien, los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características a saber:

- a) Pueden ser con uno o más empleadores.
- b) Pueden ser continuos o no.
- a) Por lo que se refiere a la primera característica enunciada, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tantos años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo, en este último caso, la ley ha limitado a diez el número de años de servicio que se pueden hacer valer ante su actual empleador.
- b) La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al

beneficio las soluciones de continuidad que puedan existir entre los años laborados. Así lo ha entendido esta Dirección en diversos dictámenes pudiendo citar al respecto los Ordinarios N<sup>os</sup>. 9.811/174, de 19.12.1989; 9.952/178, de 26.12.1989, el último de los cuales señala textualmente: *"los contratos de trabajo sucesivos celebrados entre las empresas navieras y el personal de tripulantes de la Marina Mercante Nacional, mediando entre ellos el respectivo finiquito, no pueden computarse para los efectos de establecer la antigüedad de dichos dependientes con determinados empleadores, con la sola excepción del derecho a feriado progresivo"*.

Pues bien, en el caso en consulta, los trabajadores de que se trata, se desempeñaron para la empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", hasta el año 1997, época en que mediante la celebración de un convenio de término de funciones dejaron de prestar servicios. Posteriormente, el año 1997, se hace cargo, por el plazo de veinticinco años, de la explotación y administración de la Sección Chilena del Ferrocarril de Arica a La Paz, la empresa "Administradora del Ferrocarril de Arica a La Paz S.A.", quien contrata, el año 1999, para este fin a los ex-trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Estado, que laboraban en el citado establecimiento.

Ahora bien, como consecuencia de una presentación hecha por la empresa Administradora del Ferrocarril de Arica a La Paz S.A., esta Dirección del Trabajo debió analizar sus antecedentes jurídicos, en especial el contrato de arrendamiento celebrado con la empresa de Ferrocarriles del Estado, de fecha 27 de julio de 1997, resolviendo, en definitiva, mediante Ordinario N<sup>o</sup> 3.463, de 18 de agosto de 2000, que la empresa Administradora del Ferrocarril de Arica a La Paz S.A. es la continuadora en la administración y explotación de la Sección Chilena del Ferrocarril de Arica a La Paz, con todas las obligaciones y derechos que esto implica.

Lo anteriormente expresado permite sostener, en opinión de este Servicio, que, en la especie, en lo que dice relación con el feriado progresivo de los trabajadores, por los cuales se consulta, debe reconocérseles todo el tiempo que han laborado, tanto para la empresa de Ferrocarriles del Estado como el tiempo que han trabajado para su actual empleadora, la que para todos los efectos legales debe considerarse continuadora de esta última. Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 66 del Código del Trabajo, precepto que contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo, continuos o no, para un mismo empleador.

En este mismo sentido se resolvió mediante Ordinario N<sup>o</sup> 5.170/159, de 26 de julio de 1991, emanado de esta Dirección del Trabajo.

- 2) En cuanto a la consulta signada con este número cabe hacer presente que el artículo 69 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil"*.

El examen del precepto transcrito permite concluir que para contabilizar el feriado que corresponde a un trabajador, el día sábado debe ser considerado siempre inhábil, asimilándolo con ello a los días domingo y festivos.

En otros términos, el feriado básico de un trabajador, está constituido por 15 días hábiles contados de lunes a viernes a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y

festivos que incidan en el período respectivo, cualquiera que sea la forma en que tenga distribuida su jornada de trabajo.

Como es dable apreciar la regla en estudio dice relación única y exclusivamente con el concepto de los días de feriado, esto es, solo rige en función del feriado, siendo, por lo tanto, inaplicable cuando este beneficio se encuentra extinguido, por haberse ya contabilizado todos los días que por tal concepto ha hecho uso el trabajador, sin importar si se trata de un feriado continuo o parcial.

Por su parte el artículo 70, inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que por expresa disposición del legislador el feriado debe ser continuo, como asimismo que, por excepción y de común acuerdo, las partes pueden fraccionarlo en el exceso sobre diez días hábiles, para hacer uso parcial del beneficio.

Ahora bien, aplicando lo antes expuesto al caso en consulta, preciso es convenir que el cómputo del feriado para los trabajadores de que se trata, debe efectuarse en la forma antes señalada, esto es, agregando al feriado parcial correspondiente sólo aquel sábado, domingo y festivo que eventualmente incida dentro del periodo que comprenda el beneficio.

De esta suerte, si consideramos el ejemplo propuesto en la consulta, en que los trabajadores hacen uso de un feriado parcial de dos días, jueves y viernes, posible resulta afirmar que los dos días hábiles a que tienen derecho por tal concepto expirarán el día viernes y por ello deberán reintegrarse a sus labores al día siguiente, careciendo de incidencia la circunstancia de que éste sea sábado, por cuanto dicho día forma parte de su jornada laboral habitual.

De este modo, resulta lícito concluir que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado, ya sea, continuo o parcial, expira un día viernes, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

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

1. Para los efectos del feriado progresivo, los servicios prestados por los ex-trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica - La Paz", contratados posteriormente por la empresa "Administradora Ferrocarril de Arica a La Paz S.A"., han de entenderse prestados a un mismo empleador.
2. Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LTDA.**

**814/35, 6.03.01.**

**Carece de eficacia jurídica el contrato de trabajo celebrado entre doña ... y la Sociedad ..., si aquélla es socia mayoritaria de la sociedad y cuenta con facultades de administración y representación de la misma. Por el contrario, pueden celebrar válidamente contrato de trabajo si la consultante es solamente socia mayoritaria de la sociedad y no tiene facultades de administración ni representación de la misma.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º letra b), 7º; 8º inciso primero.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.886/163 de 11.05.2000; 3.709/111, de 23.05.91.

Se solicita informe sobre la consultcuya ocurrente solicita pronunciamiento en su caso, manifestando que tiene contrato de trabajo con la empresa ..., imponiendo como dependiente pero advierte que es socia de esa empresa con una participación del 90% de la sociedad, imposiciones que hace en el I.N.P., y con esos antecedentes desea saber si en tales circunstancias está habilitada para iniciar los trámites de jubilación al cumplir 60 años de edad.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

*"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".*

Por otra parte, el artículo 7º del mismo Código, prescribe:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

A su vez, el artículo 8º, inciso 1º, del citado cuerpo legal, agrega:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema consultado, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 3.709/111, de 23.05.91, el cual en su parte pertinente establece que *"el hecho que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad"*.

En el citado pronunciamiento se agrega, *"que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia"*.

En la especie, se consulta si se ajusta a derecho el contrato de trabajo celebrado por la consultante con la empresa ..., en virtud del cual figura como cotizante en el I.N.P., advirtiendo que al mismo tiempo es socia mayoritaria de dicha sociedad con el 90% de participación, razón por la cual desea saber si ello igualmente le permite iniciar los trámites de jubilación al cumplir 60 años de edad.

De acuerdo con la normativa legal expuesta y la doctrina administrativa citada, la ocurrente estará impedida de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia y no tendrá valor jurídico el contrato de trabajo celebrado con la empresa ..., si en su caso reúne la doble calidad de accionista o socia mayoritaria de la sociedad y de representación con facultades de administración de la misma, porque en tal evento su voluntad se confunde con la de la sociedad.

Por el contrario, si la consultante es solamente socia mayoritaria pero no cuenta con facultades de administración y de representación de la sociedad, no existe impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia, puesto que como lo refiere el pronunciamiento administrativo citado, para que opere el impedimento en cuestión deben concurrir copulativamente la calidad de accionista o socio mayoritario de la sociedad y contar con facultades de administración y de representación de la misma.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y citas legales y administrativas, corresponde informar que carece de eficacia jurídica el contrato de trabajo celebrado entre doña ... y la

sociedad ..., si aquélla es socia mayoritaria de la sociedad y cuenta con facultades de administración y representación de la misma.

Por el contrario, pueden celebrar válidamente contrato de trabajo si la consultante es solamente socia mayoritaria de la sociedad y no tiene facultades de administración ni representación de la misma.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO NACIONAL. CONVOCATORIA. OPORTUNIDAD. CONCURSO EXTRAORDINARIO.**

**815/36, 6.03.01.**

- 1) Las Corporaciones Municipales de Educación deben llamar a concurso público nacional de antecedentes para llenar los cargos vacantes en los meses de enero y abril de cada año.**
- 2) Resulta procedente proveer todos los cargos vacantes a través de un concurso extraordinario, sin haber realizado en el respectivo año concurso público nacional, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 28 inciso 1°. Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 81.

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

- 1) Oportunidad en que las Corporaciones Municipales de Educación deben llamar a concurso público nacional de antecedentes para llenar los cargos vacantes.
- 2) Si resulta procedente proveer todos los cargos vacantes a través de un concurso público extraordinario, sin haber realizado en el respectivo año concurso nacional.

Sobre el particular cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 28 de la Ley N° 19.070, dispone:

*"Los concursos a que se refiere el artículo anterior deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.*

Por su parte, el artículo 81 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación reglamentario del Estatuto Docente, prevé:

*"El Departamento de Administración de Educación Municipal o la Corporación Educacional en su caso, convocará a concurso público nacional de antecedentes dos veces al año debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de abril, con el objeto de*



*llenar las vacantes que se hubieren producido en la dotación docente de los establecimientos educacionales de su dependencia o en el organismo de administración del sector de su dependencia.*

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior podrá llamarse a concurso público de antecedentes cada vez que fuere imprescindible llenar una vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 65 de este reglamento".*

El análisis conjunto de las disposiciones legal y reglamentaria precedentemente transcritas, permite afirmar que las Corporaciones Municipales deberán convocar, en el evento de existir cargos vacantes a llenar, a concurso público nacional de antecedentes dos veces al año, en los meses de enero y abril.

Lo anterior, atendido que, si bien es cierto, la ley, texto que prima sobre el reglamento, establece solo una de las oportunidades referidas, no lo es menos, que también debe regir la contemplada en el reglamento, considerando que este último cuerpo reglamentario tiene por objeto, precisamente, determinar la manera en que la misma debe ejecutarse o cumplirse.

Conforme con lo expuesto, el reglamento en cuestión para asegurar el cumplimiento del artículo 28 de la Ley N° 19.070, se encarga de establecer, en forma complementaria, la otra oportunidad en que debe llamarse a concurso público nacional.

- 2) En cuanto a la segunda consulta planteada, cabe señalar que del análisis de las disposiciones legal y reglamentaria transcritas en el N° 1) del presente oficio se infiere que el legislador ha establecido además de los concursos públicos nacionales, la posibilidad de llamar también extraordinariamente a concursos públicos de antecedentes cada vez que fuere necesario llenar una vacante en que no resulte procedente utilizar la modalidad de la contrata.

Conforme con lo expuesto precedentemente, posible es afirmar que la convocatoria a concursos públicos extraordinarios no está sujeta a la condición de haber convocado necesariamente a los concursos públicos nacionales antes referidos.

Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador pudiere incurrir en una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en el evento que, existiendo cargos vacantes a la época fijada por la ley para la realización de los concursos nacionales, no los hubiere efectuado toda vez que habría incorporado a la dotación docente, en calidad de contratados, profesionales de la educación para realizar funciones de carácter permanente, lo que a la luz del Estatuto Docente y doctrina de este servicio no se encontraría ajustado a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Las Corporaciones Municipales de Educación deben llamar a concurso público nacional de antecedentes para llenar los cargos vacantes en los meses de enero y abril de cada año.

- 2) Resulta procedente proveer todos los cargos vacantes a través de un concurso extraordinario, sin haber realizado en el respectivo año concurso público nacional, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. PROCEDENCIA. PORCENTAJE.**

**816/37, 6.03.01.**

**Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen Nº 2.560/0195, de 11.06.2000 que concluye que: "Para acceder al beneficio de la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley Nº 19.070 no es requisito que el programa, curso, o actividad de perfeccionamiento esté relacionado con la función profesional que desempeña el docente, teniendo en todo caso dicho factor sólo incidencia en el porcentaje de la asignación dentro del tramo y puntaje que resulte de la aplicación de la tabla contenida en el artículo 2º del Decreto Nº 789, de 1992, del Ministerio de educación".**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 49. Decreto Nº 453, de 1994, del Ministerio de Educación, artículos 110 y 112.

Se solicita reconsideración del Dictamen Nº 2.560/0195, de fecha 11.06.00, que concluye que: *"Para acceder al beneficio de la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley Nº 19.070 no es requisito que el programa, curso, o actividad de perfeccionamiento esté relacionado con la función profesional que desempeña el docente, teniendo en todo caso dicho factor sólo incidencia en el porcentaje de la asignación dentro del tramo y puntaje que resulte de la aplicación de la tabla contenida en el artículo 2º del Decreto Nº 789, de 1992, del Ministerio de educación"*.

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

Atendido lo expuesto, y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento que se trata, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 2.560/0195, de 11.06.2000.

**JORNADA DE TRABAJO. CAPACITACION. DESCANSO SEMANAL.**

**817/38, 6.03.01.**

**El período de las actividades de capacitación ocupacional debe considerarse para completar la jornada de trabajo convenida y, en ningún caso, para suspender o impedir el uso del descanso del trabajador. Recházase la impugnación de las Instrucciones Nº 2000-0-00-2393, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta en la empresa ...**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 y 181.

**Concordancias:** Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.414/24, de 9.02.89; 1.043/18, de 13.02.90; 2.569/60, de 20.04.90 y 7.308/345, de 17.12.92.

Se formula impugnación en contra de las instrucciones impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, que ordena a la empresa ... otorgar en forma oportuna e íntegra el descanso a sus trabajadores sujetos a una jornada excepcional de trabajo y descansos, no pudiendo aquélla impartir cursos de capacitación u otras actividades durante el descanso de sus dependientes, estimando la empresa afectada que la obligación de capacitarse es del trabajador y que el empleador sólo procura facilitar su logro, por lo que el hecho de que los cursos se impartan en horas o días inhábiles es indiferente porque la ley no distingue sobre el particular.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Por su parte, el artículo 181 del mismo cuerpo legal prevé:

*"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".*

Del primer precepto transcrito es posible desprender, que se considera jornada de trabajo, además del período efectivamente trabajado por el dependiente, el tiempo que este último permanece a disposición del empleador sin realizar labor, y que dicha inactividad provenga de causas no imputables al trabajador.

De la segunda disposición se deriva que, durante el período que los dependientes asisten a cursos de capacitación, mantienen inalterable el monto de sus remuneraciones, aun cuando en la práctica pudiere verse modificada la jornada convenida, y si ésto significare exceder la jornada ordinaria, ello no da derecho a sobretiempo.

En la especie, se requiere el pronunciamiento en orden a determinar si se ajustan a derechos las instrucciones inspectivas que ordena a la empresa afectada otorgar en forma oportuna e íntegra, el descanso de trabajadores sujetos a jornada excepcional de trabajo y descansos, no pudiendo dicha empresa dictar cursos de capacitación laboral durante el descanso correspondiente a esa jornada excepcional, estimando la empresa que es ilegal la instrucción en cuestión porque la obligación de capacitarse es del trabajador, mientras que el empleador sólo facilita su realización, resultando irrelevante el hecho de que tales cursos se impartan en días y horas inhábiles, porque la ley en esta materia no hace distinción.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales en estudio, es posible establecer que si el tiempo destinado a cursos de capacitación es remunerado, entonces debe entenderse que durante su desarrollo los dependientes se encuentran a disposición del empleador, de lo cual se

desprende que ese período se considera necesariamente para los efectos de completar la jornada convenida y la determinación del descanso.

Así por ejemplo, si un trabajador se encuentra afecto a una jornada de 5 días continuos de labor, seguidos de 5 días de descanso, no existe inconveniente legal para que haga uso del descanso que le corresponda al momento de reintegrarse a sus labores habituales.

Por lo anterior, si contractualmente capacitarse es una obligación para el trabajador, legalmente dicha actividad es un beneficio para el desarrollo profesional del dependiente, de manera que los cursos de capacitación ocupacional son útiles para completar la jornada laboral y en ningún caso para conculcar el derecho al descanso semanal, puesto que su ejercicio no ha sido subordinado por la ley a ninguna condición ni siquiera por ausentismo, feriado o licencia médica.

En otros términos, tanto el descanso semanal como la capacitación constituyen beneficios legales establecidos en favor del trabajador que se complementan y, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia, para impedir o condicionar el ejercicio de esos derechos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que el período de las actividades de capacitación ocupacional debe considerarse para completar la jornada de trabajo convenida y, en ningún caso, para condicionar o impedir el uso del descanso del trabajador.

Recházase la impugnación de las Instrucciones N° 2000-0-00-2393, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta a la empresa ...

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FUERO. PROCEDENCIA.**

**841/39, 9.03.01.**

**Para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir en su elección con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 229.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.285/241, de 20.07.1998 y 5.136/274, de 25.08.1997, de Depto. Jurídico Dirección del Trabajo.

Se solicita una interpretación jurídica respecto de la aplicación del artículo 229 del Código del Trabajo, en el caso de un trabajador que habría sido designado delegado sindical en una empresa que no contaba entre sus trabajadores, a la fecha de la elección, con el número mínimo exigido por la norma citada, es decir, ocho dependientes.

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

El artículo 229 del Código del Trabajo dispone:

*"Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que, para que proceda la designación de un delegado sindical, se requiere la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

Ahora bien, la presentación analizada señala que el trabajador que habría sido designado delegado sindical proviene de una empresa que, al momento de efectuarse la elección, no habría contado con el número mínimo de dependientes exigidos por el precepto, en comento, es decir, ocho trabajadores.

Los hechos expuestos permiten señalar, en opinión de esta Dirección, que la designación del trabajador, en las condiciones descritas en la presentación, no se ajustaría a derecho, toda vez que no se habría dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo, de donde se sigue que no se encontraría afecto al fuero consignado en dicha disposición legal para quienes poseen la aludida calidad y el empleador podría, entonces, poner término a su contrato de trabajo sin necesidad de intentar una acción judicial de desafuero.

Además, es del caso señalar que tratándose de actos ya consumados o afinados, como en la especie, respecto de los cuales se estime que adolecen de un vicio de nulidad, la declaración de ésta no compete a la autoridad administrativa sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

**REMUNERACION. DESCUENTOS. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD Y ROPA DE TRABAJO.**

**842/40, 9.03.01.**

**Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones Nº 08.05.2000-01119 de 9 de agosto de 2000 que ordena a la empresa ... la devolución de las sumas de dinero que se le descontaron indebidamente a los trabajadores, por uniformes de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 184. Ley Nº 16.744, artículo 68.

Han solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones Nº 08.05.2000.1119, de 9 de agosto de 2000, que ordenan a esa empresa la devolución de las sumas de dinero que se le descontaron indebidamente a los trabajadores, por uniformes de trabajo.

Funda su solicitud de reconsideración en la circunstancia que dichos descuentos se refieren a implementos que no dicen relación con la obligación del empleador de proporcionar ropa de trabajo necesaria para proteger la vida y salud de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo 68, de la Ley N° 16.744, único caso en que el costo de los mismos debe ser asumido por el empleador, siendo, por ende, lícito el acuerdo tácito de las partes en orden a asumir el valor de los uniformes por mitades.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo con la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en Dictamen N° 3.927/228, de 30 de julio de 1999, el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en la norma legal y reglamentaria antes referida sino, también, cuando el uso de la misma ha sido exigida por el empleador por razones de imagen corporativa como sería, precisamente, el requerimiento de los clientes, la atención al público, etc.

Lo anterior, por cuanto la necesidad de efectuar el cambio de ropa no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal sino de la voluntad del empleador quien en uso de sus facultades de dirección y administración impone tal exigencia para la ejecución de las respectivas labores.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que, en tal circunstancia, la utilización de los uniformes resulta necesaria para el desarrollo de la función convenida, según requerimiento del empleador, lo que permite concluir que el costo de los mismos debe ser asumido por el empleador.

Por consiguiente, de conformidad con lo expuesto, preciso es sostener que esa empresa no se encontraría facultada para descontar remuneración alguna por concepto de uso de uniforme utilizado en la empresa por razones de imagen corporativa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 08.05.2000-01119, de 9 de agosto de 2000, que ordena a esa empresa la devolución de las sumas de dinero que se le descontaron indebidamente a los trabajadores, por uniformes de trabajo.

### **REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS.**

**843/41, 9.03.01.**

**La remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º, y 42 letra b).

**Concordancias:** Dictamen N° 5.370/312, de 25.10.99.

Se consulta si la remuneración de cuarenta ocho horas mensuales, fijas y garantizadas de jornada extraordinaria, constituyen "sueldo"; vinculado a lo anterior, se consulta también, si las

horas adicionales de trabajo que exceden esta jornada extraordinaria garantizada, deben pagarse como si la retribución de esta jornada fuese "sueldo".

En primer término, es preciso tener presente que esta Dirección ha tenido oportunidad de examinar la legalidad de este sistema de "jornada extraordinaria garantizada" vigente en Terminal ...

Efectivamente, por Dictamen N° 5.370/312, de 25.10.99, se concluyó que *"las cláusulas convencionales que garantizan y obligan a los dependientes de Terminal ... a desempeñar cuarenta y ocho horas mensuales de horas extraordinarias, se encuentran conforme al tenor literal de la ley, sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores a solicitar de la Inspección del Trabajo respectiva una resolución que declare que dicha jornada extraordinaria daña la salud de éstos"*. Para alcanzar esta conclusión, se tuvo presente, entre otras consideraciones, *"que en los hechos, la así denominada jornada extraordinaria garantizada tiene realmente todos los rasgos de una jornada ordinaria extendida, que si bien es cierto formalmente se encuentra de acuerdo con la letra de la ley, no obstante, en el fondo, su aplicación práctica y obligatoriedad expone a los dependientes a una carga de trabajo permanente de sesenta horas semanales, lo que además de resultar a todas luces agobiante, su juridicidad merece un examen más detenido conforme a los criterios que enseguida se precisan"*.

Ahora bien, una situación límite y singular como la descrita, no da lugar a estimar que la retribución a esta jornada extraordinaria así concebida tiene la naturaleza de "sueldo". La primera razón de texto, es que expresamente la letra b) del artículo 42 del Código del Trabajo denomina jurídicamente "sobresueldo" a la remuneración de este trabajo extraordinario, y también, porque el inciso 3° del artículo 32 del mismo cuerpo legal deja establecido que, *"las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria"*, no del sobresueldo. Por tanto, conforme al sistema del Código del Trabajo, estimar que la retribución a la jornada extraordinaria garantizada que se ha traído a colación es sueldo, involucraría a la vez, dar a este tipo de jornada el trato jurídico de jornada ordinaria, lo que es insostenible en el contexto de nuestro ordenamiento legal.

Por otra parte, se infiere de la presentación, que el interés en dilucidar la naturaleza jurídica de la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada, estriba en establecer la forma de liquidar el pago de horas de trabajo *aun por sobre las dos horas extraordinarias diarias*.

En efecto, si ya –como se ha dejado entrever– a esta Dirección le merece fundadas dudas la juridicidad de una jornada extraordinaria garantizada que tiene todas las características de una jornada ordinaria extendida –con probable compromiso para la salud de los dependientes–, inequívocamente, estas horas de trabajo adicionales a las extraordinarias carecen de todo sustento legal.

No contemplando la ley una modalidad específica de pago, naturalmente estas horas en exceso así trabajadas deben liquidarse y pagarse de idéntica forma a la jornada extraordinaria pactada, sin perjuicio de las eventuales multas que la empleadora deba pagar por sostener jornadas ilegales de trabajo de la magnitud descritas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas cúmpleme manifestar a Uds. que la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato.

**JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL SIN FISCALIZACION SUPERIOR INMEDIATA. CONCEPTO.****844/42, 9.03.01.**

**Se confirman las instrucciones impartidas por el funcionario fiscalizador señor A. F. M. M., de 7.11.2000, en consideración a que el personal de choferes de camiones ... de reparto de hormigón, dependientes de la empresa ..., se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo que no debe exceder las cuarenta y ocho horas semanales, debiéndosele pagar las horas extraordinarias trabajadas en exceso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 22 incisos 1º y 2º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 2.195/071, de 14.04.92.

Esa Dirección Regional acompaña un escrito de impugnación de instrucciones de la empresa ..., de 14.11.2000, que sostiene que el personal de choferes de camión ... para reparto de hormigón, no está afecto a fiscalización superior inmediata, y por tanto, estarían exceptuados del límite de 48 horas semanales de trabajo. En estas condiciones, las instrucciones impartidas en el sentido que este personal debe trabajar como límite la jornada legal ordinaria y debe pagársele las horas extraordinarias correspondientes a los últimos seis meses, carecerían de fundamento legal.

Desde luego, es necesario tener presente que los incisos 1º y 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, prescriben:

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

*"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo a este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".*

Se infiere de la norma legal transcrita, que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales, en tanto los dependientes que laboran *sin fiscalización superior inmediata*, entre otros trabajadores, se encuentran excluidos de la referida limitación.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección por Dictamen Nº 2.195/071, 14.04.92, entre otros, ha dejado establecido que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos:

*"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*

*"b) Que esta supervisión o control sea efectuado por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*



"c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, es necesario comprobar, por tanto, si las características de las labores que desarrolla el personal que maneja los camiones ... de reparto de hormigón, responden o no a lo que entiende la jurisprudencia administrativa por "fiscalización superior inmediata", para cuyo efecto debe tenerse presente el contenido del informe de fiscalización 00-1173, de 12.04.2000, proveniente de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, que precisa lo siguiente: "la empleadora fija la hora de salida a reparto, conforme a una lista de pedidos e instruyendo con precisión cantidades de hormigón, lugares y horas de entrega, todo controlado por una guía de despacho que el chofer debe llenar y mantener al día; tanto los trabajadores que manejan los camiones como la planta donde se faena el hormigón, cuentan con radios que garantizan la comunicación y el control permanente del personal; incluso, la empleadora ha contratado los servicios del laboratorio de la ..., para que verifique la calidad de los envíos y que la entrega corresponda exactamente a lo enviado desde la planta".

De la descripción de las labores específicas que desarrolla el personal de choferes, se infiere con toda claridad el nítido control jerárquico, inmediato y permanente que ejercen dependientes de superior rango dentro de la empresa, como asimismo, es evidente lo cercano, contiguo y técnico de este control, implementado por un sistema de radio y también con la intervención de un laboratorio de dependencia universitaria, y en fin, también queda en evidencia la muy limitada autonomía en sus decisiones de este personal, que comprende –en los hechos– estrictamente el manejo del vehículo, todo lo cual, en concepto de esta Dirección, justifica plenamente las instrucciones impartidas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar a Ud. que se confirman las instrucciones impartidas por el funcionario fiscalizador señor A. F. M. M., de 7.11.2000, en consideración a que el personal de choferes de camiones ... de reparto de hormigón, dependientes de la empresa ..., se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo que no debe exceder las cuarenta y ocho horas semanales, debiéndosele pagar las horas extraordinarias trabajadas en exceso.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. PROCEDENCIA.**

**845/43, 9.03.01.**

**Se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.092/338 de 1º.12.2000, que concluye que la instrucción de sumario administrativo sólo resulta obligatorio para los efectos de acreditar los hechos constitutivos de las causales de término del contrato de trabajo del personal docente dependiente de una Corporación Municipal, previstas en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 72. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 145.

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 5.092/338, de 1° de diciembre de 2000, que resuelve que *"La instrucción de sumario administrativo sólo resulta obligatorio para los efectos de acreditar los hechos constitutivos de las causales de término del contrato de trabajo del personal docente dependiente de una Corporación Municipal, previstas en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070"*.

Al respecto, cumpto en informar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportuna y debidamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en el referido dictamen.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe tener presente que tanto la citada norma del artículo 72 del Estatuto Docente, así como el artículo 145 del Decreto Reglamentario N° 45, de 1991 del Ministerio de Educación, que se refieren a la materia de que se trata, se encuentran insertos en los párrafos que regulan el término de la relación laboral de lo profesionales de la educación del sector municipal.

De ello se sigue, entonces, que todo sumario que se instruya tiene por objeto determinar la procedencia de aplicar la causal de término contemplada en la letra b) del artículo 72 del Estatuto Docente, lo que no significa, obviamente, que el mismo deba necesariamente concluir disponiendo el término de la relación laboral, toda vez que podría absolverse al sumariado si no resultaren cargos en su contra o, bien amonestarles con constancia en la hoja de vida si los cargos formulados no permitieren fehacientemente establecer la causal mencionada.

De consiguiente, si el empleador pretendiere aplicar una medida disciplinaria que no conlleve el término de la relación laboral, como lo sería una amonestación no se encontraría obligado a instruir el correspondiente sumario administrativo, lo que en todo caso no puede significar vulnerar el ordenamiento jurídico laboral y las estipulaciones contractuales.

Atendido lo expuesto y, habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento referido, cumpto con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.092/338 de 1°.12.2000.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS. BASES. REQUISITOS.**

**846/44, 9.03.01.**

**El Sr. ... podrá postular a un concurso público de antecedentes para el cargo de director de educación básica en la medida que cumpla con las bases del respectivo concurso público de antecedentes, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 24 y 32.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el título de profesor de Estado para la Enseñanza Agrícola le permite postular a un concurso público para docente directivo de la educación básica, como, asimismo, si existe límite de edad para el efecto referido.

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

El artículo 24 de la Ley N° 19.070, prevé:

*"Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

*"1º. Ser ciudadano chileno.*

*"2º. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.*

*"3º Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*

*"4º. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2º de esta ley.*

*"5º. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.*

*"No obstante los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector".*

Por su parte, el artículo 32 del mismo cuerpo legal, establece:

*"En los concursos para vacantes de cargos docente directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que para postular a un concurso público de antecedentes en el cargo de director de un establecimiento de educación básica se requiere cumplir, además de los requisitos generales contemplados en la primera de las normas transcritas, los especiales relativos a estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de los demás requisitos y condiciones de postulación que se fijen en las bases del concurso público, siempre y cuando los mismos no vulneren normas de orden legal y constitucional.

Ahora bien, en la especie, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden, posible es sostener que Ud. podrá postular a un concurso público de antecedentes para el cargo de director de educación básica, habida consideración que no existe disposición alguna que establezca límite de edad y en la medida que las bases del referido concurso exijan, entre otros, título de Profesor de Estado sin atender a determinada especialidad.

En lo que concierne al límite de edad, es del caso puntualizar que de establecerse en las bases de un concurso público alguna restricción al respecto, ello implicaría transgredir una garantía de orden constitucional, como lo es, precisamente, la igualdad ante la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que podrá postular a un concurso público de antecedentes para el cargo de director de educación básica en la medida que cumpla con las bases del respectivo concurso público de antecedentes, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.

# CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**19** (*extracto*), **20.02.01.**

**Depto. Proyectos**

**Establece procedimientos administrativos para la ejecución del Programa de Fortalecimiento a la Capacidad Fiscalizadora y Mejoramiento de la Atención a Usuarios.**

**22** (*extracto*), **28.02.01.**

**Depto. Fiscalización**

**Sistema de archivo por empleador y expediente de fiscalización.**

**25** (*extracto*), **7.03.01.**

**Depto. Administrativo**

**Imparte instrucciones sobre reparaciones eléctricas relacionadas con red computacional.**

**27** (*extracto*), **7.03.01.**

**Depto. RR.HH.**

**Informa Programa de Becas de Pre-grado para Funcionarios Públicos.**

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes.

**FIS/789, 09.2000.**

**Imponibilidad de las asignaciones que indica.**

**Concordancias:** Oficios Ord. N° 17.228, de 12 de noviembre de 1977, y 4.203, del 27 de marzo de 2000, ambos de esta Superintendencia.

Una Municipalidad se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento respecto de la imponibilidad de la asignación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Además, consulta por la imponibilidad de ciertas asignaciones especiales que se le otorgan al personal del Departamento de Salud del Municipio, regidos por el Código del Trabajo, acordadas en el contrato entre el empleador y el trabajador. Señala, que a su juicio, estas asignaciones no serían imponibles ni tributables.

Al respecto, este Organismo puede manifestar lo siguiente:

1. Como ya se indicara en el Oficio N° 4.203, citado en Concordancia, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, se encuentra afecto a las normas sobre imponibilidad establecidas en este texto legal. De esta manera, debe tenerse en consideración que los artículos 14 y 16 del citado decreto ley, dispone que para efectos de la base imponible de los referidos afiliados, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, que involucra, en general, todas las prestaciones en dinero o en especies valuables en dinero que tienen por causa del contrato de trabajo. Del mismo modo, se establece que no constituyen remuneración, las excepciones que la misma disposición legal detalla, o que corresponden a gastos en que haya incurrido el trabajador con motivo del contrato, o se paguen a causa de la terminación del contrato.

De lo expuesto, puede concluirse que las principales características atribuidas por nuestra legislación a la remuneración son su origen contractual y su carácter pecuniario y permanente, ya que debe pagarse por el monto, en la forma y períodos iguales acordados en el contrato.

2. Precisado lo anterior, y en relación a la imponibilidad de la asignación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, cabe señalar que esta norma dispone lo siguiente: "Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administrativa podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial de carácter transitorio. Dicha asignación podrá otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel, categoría funcionaria o especialidad del personal o de uno o más establecimien-

tos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del Servicio. En cualquier caso, dicha asignación deberá adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Esta asignación transitoria durará, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año".

De esta manera, las características que el legislador dio a la referida asignación fueron, su carácter transitorio y que no es causada simplemente por el contrato de trabajo. En efecto, dicha asignación tiene su causa en el hecho de que se produzca un hecho futuro e incierto, esto es, se encuentra sujeta a las condiciones de ser aprobada por el Concejo Municipal y la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora.

Además, cabe señalar que la letra c) del artículo 23 de la Ley N° 19.378, dispone taxativamente que "Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes: c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria; la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito".

De lo anterior, se concluye que el legislador expresa y taxativamente estableció las asignaciones que para los efectos de dicha ley constituirían remuneración, razón por la cual no es posible extender su aplicación por la vía interpretativa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, este Organismo dentro del ámbito de su competencia, puede concluir que la asignación señalada en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no se encuentra afecta a cotizaciones previsionales obligatorias, por no reunir las características que constituyen el concepto de remuneración.

3. Por otra parte, en cuanto al carácter imponible de las asignaciones especiales, acordadas en el contrato de trabajo, celebrado entre el empleador y el personal del Departamento de Salud de esa I. Municipalidad, regidos por el Código del Trabajo, cabe señalar que, a juicio de esta Superintendencia, en la medida que dichas asignaciones no se encuentren en los casos de excepción contemplados en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, para no calificarlas de remuneración, ni tampoco sea un gasto con motivo del contrato, debe concluirse que dichas asignaciones se encuentran comprendidas en el concepto de remuneración, ya que se trataría de una contraprestación en dinero que se origina en el contrato de trabajo, por lo que quedaría afecta a cotizaciones previsionales para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.
4. Finalmente, en lo que respecta al carácter tributable de las asignaciones en comento, este Organismo se abstiene de pronunciarse, por tratarse de una materia de competencia del Servicio de Impuestos Internos.

**FIS/847, 10.2000.**

**Falta de incidencia de la Ley N° 19.628, sobre "Protección de la Vida Privada", en la confección y difusión del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, a cargo de la Dirección del Trabajo, con información emanada de cotizaciones previsionales.**

En relación con diversas solicitudes efectuadas por las A.F.P., esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° J/13.790, de fecha 4 de noviembre de 1999, reiterado en tres oportunidades por Oficios de enero, marzo y agosto de 2000, requirió de la Dirección del Trabajo un pronunciamiento sobre los alcances de la Ley N° 19.628 en la aplicación de la Circular N° 347 de este Organismo Fiscalizador, relativa a la información de empleadores morosos que las A.F.P. deben remitir a la citada Entidad de Control para ser incluida en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, que en forma periódica edita ese Servicio, en el caso de los empleadores que tengan la calidad de personas naturales.

Al respecto, cabe informar que la Dirección del Trabajo mediante Oficio Ord. N° 4.009, de fecha 25 de septiembre último, ha evacuado el pronunciamiento solicitado por esta Superintendencia, señalando que después de analizar esta materia en diversas instancias institucionales, ha concluido que las disposiciones de la Ley N° 19.628, no afectan en lo sustancial, la confección y difusión del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional que edita ese Organismo, y de esta forma, mantienen su plena vigencia las instrucciones contenidas en la Circular N° 347 que obliga a las A.F.P. a enviar con la periodicidad y en la forma establecida, la información relativa a los empleadores que no hayan enterado las cotizaciones previsionales de sus trabajadores incorporados en ellas, a fin de ser incluidos en el aludido Boletín.

En síntesis, funda el criterio precedentemente reseñado, entre otras disposiciones de la Ley N° 19.628, en el artículo 4° que establece que las únicas posibilidades de poder efectuar un tratamiento de datos personales, son mediante el consentimiento expreso del titular o la autorización de una norma legal, ya sea por la propia Ley N° 19.628 u otra.

Agrega que en el caso de la Dirección del Trabajo, existen variadas normas legales que la autorizan para recopilar, conservar y administrar datos personales, que significan atribuciones y deberes. A modo de ejemplo cita: a) la del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 que confieren a ese Organismo, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones que sobre cotizaciones a las A.F.P., le impone a los empleadores; b) la del artículo 30 de la Ley N° 18.933, en el mismo tenor imperativo respecto de las cotizaciones de salud a las ISAPRES; c) el artículo 476 del Código del Trabajo que señala en forma expresa que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a ese Organismo Fiscalizador; sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen; d) la labor de certificación pública de la infraccionalidad laboral y previsional que le encomiendan, entre otros, el artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene su Estatuto Orgánico, y los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, modificado el primero e introducido el segundo, por los N°s. 1 y 2 del artículo único de la Ley N° 19.666, respectivamente, publicada en el Diario Oficial del 10 de marzo de 2000, relativos a la responsabilidad subsidiaria y de ser informado el dueño de la obra, empresa o faena respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, de los contratistas y subcontratistas.

Por otra parte, agrega que las facultades precedentemente citadas que le otorga a ese Organismo la normativa legal reseñada, es concordante con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.628, que establece que no podrá solicitarse información, modificación, cancelación o bloqueo de datos personales cuando ello impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones fiscalizadoras del organismo público requerido.

Finalmente, en cuanto a la antigüedad de los datos personales contenidos en el Boletín, la Dirección del Trabajo concluye que le es inaplicable lo dispuesto en los artículos 18 inciso primero y 19 inciso primero, de la Ley N° 19.628, que establecen un período máximo de siete años desde que la obligación se hizo exigible, pues el tipo de datos a que hacen referencia estas normas especiales es el descrito en el artículo 17 de esta misma ley, dentro del cual no puede, en modo alguno, encuadrarse la información incorporada al Boletín. Además, hace presente que respecto de los organismos públicos rige parcialmente en lo referente sólo a las infracciones administrativas, la norma especial prevista en el artículo 21 de la Ley N° 19.628 que señala que no podrán comunicarse datos provenientes de dichas infracciones administrativas una vez prescrita la acción penal o administrativa. No obstante, debe tenerse en consideración que en nuestro ordenamiento jurídico para que la institución de la prescripción surta sus efectos, debe ser declarada su procedencia judicialmente, y en materia civil no puede ser declarada de oficio por el tribunal, sino que mediante una resolución judicial dictada a consecuencia de la interposición de una acción o una excepción, por lo que las deudas previsionales no se encuentran integradas en el artículo 21 que se comenta. Además, concordando con el criterio sustentado por esta Superintendencia, concluye que sólo deben eliminarse del Boletín los deudores morosos que acrediten el pago de lo adeudado con sus respectivos recargos legales, y no aquellas deudas en situación de invocar una declaración de prescripción o si ésta ha sido declarada judicialmente.

**FIS/851, 10.2000.**

**Superintendencia de A.F.P. no tiene competencia para conceder prórrogas o esperas, facilidades de pago y condonar intereses penales que graven las deudas previsionales.**

Se ha remitido para conocimiento y consideración de este Organismo Fiscalizador, la presentación efectuada por una personal, al Sr. Ministro de Hacienda solicitando, en síntesis, pagar en cuotas, la deuda previsional que en su calidad de empresario, tiene con las A.F.P., por cotizaciones previsionales de sus trabajadores, declaradas y no pagadas.

En relación con la materia objeto de la presentación, esta Superintendencia cumple con señalar que el D.L. N° 3.500, de 1980 y su reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, como el Estatuto Orgánico de este Servicio, contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio ya citado, no confieren a este Organismo Fiscalizador facultades que autoricen al Superintendente, para conceder prórrogas o esperas, facilidades de pago o condonar intereses penales que graven el pago de deudas previsionales de empleadores morosos, sea que su cobro se efectúe extrajudicial o judicialmente, cuando la acción se intente en contra del empleador obligado, o el dueño de la obra, empresa o faena, en su calidad de subsidiariamente responsable de las obligaciones previsionales que afecten a los contratistas o subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos.

Por otra parte, en lo que respecta al interés penal que grava la deuda por cotizaciones, resulta útil destacar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 18 del artículo 19 del D.L.



Nº 3.500, referido al pago de las cotizaciones previsionales, los reajustes e intereses que gravan las imposiciones no enteradas por los empleadores dentro del plazo legal establecido para tales efectos, deben ser abonados conjuntamente con el valor de las cotizaciones en la cuenta de capitalización individual del trabajador afiliado, siendo sólo de beneficio de la Administradora, las costas de cobranza y la parte del recargo del 20% de los intereses que habría correspondido pagar de aplicarse interés simple sobre la deuda reajustada. La diferencia que resulte entre dicho monto y los intereses que efectivamente pague el empleador calculados de acuerdo a lo dispuesto en los incisos noveno, décimo y undécimo de este mismo artículo, se abonarán en la cuenta de capitalización individual del afiliado, siendo de su beneficio.

De esta manera, la reajustabilidad y el interés penal cobrado con la sola excepción del recargo sobre este último, benefician al trabajador dependiente afiliado, cuyas cotizaciones se paguen con atraso por el empleador en forma extrajudicial o judicial, y tienen por objeto indemnizar la pérdida de la rentabilidad del respectivo Fondo de Pensiones de la Administradora, por los valores representativos de la cotización obligatoria del 10% de sus remuneraciones, por el período que medie entre el momento en que debieron pagarse por el empleador y el pago efectivo.

Finalmente, cabe tener en consideración que de conformidad con lo dispuesto expresamente en el inciso duodécimo del artículo 19 del D.L. Nº 3.500, en comento, las A.F.P. están obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, aun cuando el afiliado se hubiese cambiado de ella.

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal señalada y consideraciones formuladas, esta Superintendencia no tiene competencia para autorizar a las A.F.P. para que concedan prórrogas o facilidades de pago a los empleadores por la deuda previsional que registren, por lo que no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud formulada.

**FIS/866, 10.2000.**

**Antecedentes relativos a los dictámenes de invalidez emitidos por las Comisiones Médicas de la S.A.F.P., son reservados, por tratarse de datos personales de carácter sensible, conforme a la Ley Nº 19.628, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Superintendencia por sí, pueda proporcionar información a organismos o entidades de los sectores público y privado.**

Se ha solicitado una definición institucional en las materias que podrán ser informadas a requerientes y las que encuentren obstáculo legal, cuando se refieran a los antecedentes relacionados con las declaraciones de invalidez de los afiliados.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

En primer término, debe tenerse en consideración que a partir del 27 de octubre de 1999, con excepción del artículo 22, entró en vigencia la Ley Nº 19.628 sobre "Protección de la Vida Privada", y entre otras materias, esta ley protege y regula el tratamiento de los datos personales, estableciendo derechos para los titulares de los mismos, obligaciones para los administradores de datos de carácter personal en registros o bancos de datos, además de sanciones por el incumplimiento de sus disposiciones.

Por su parte, el artículo 22 de esta misma ley, que establece que el Servicio de Registro Civil e Identificación llevará un registro de los bancos de datos personales a cargo de organismos públicos, en la forma dispuesta en este mismo precepto legal, entró en vigencia el 28 de agosto de 2000 el que para los fines de este informe no es necesario analizar.

Cabe tener presente que esta ley ha venido a amparar el derecho a la intimidad o a la privacidad en lo relativo a la información o a los datos sobre las personas, desarrollando el derecho individual consagrado en el artículo 19 N<sup>os</sup>. 4 y 5 de la Constitución Política, que se refieren al respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de las personas y su familia, y la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, respectivamente.

En términos generales, puede señalarse que con la entrada en vigencia de esta ley, se regula el tratamiento y la utilización de datos de carácter personal contenidos en base de datos, esto es, registros o bancos de datos público o privados. Para tal efecto, se establecen diversas definiciones, entre otras, las siguientes: dato personal, dato sensible, dato estadístico, dato caduco, transmisión y tratamiento de datos. Por otra parte, esta ley otorga derechos a los titulares de los datos personales.

Precisado lo anterior, se analizarán las disposiciones de esta ley que guardan relación con la materia objeto de consulta.

De acuerdo con el artículo 1<sup>o</sup> de esta ley, el tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos, personas naturales o jurídicas privadas, debe ajustarse a sus disposiciones. Asimismo, conforme con el artículo 2<sup>o</sup> transitorio, los titulares de los datos personales registrados en bancos de datos creados con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán los derechos que ésta les confiere.

Para efectos de esta ley, en el artículo 2<sup>o</sup> se definen los conceptos relacionados con su aplicación, entre otros, por guardar relación con la materia objeto de este informe, deben destacarse los siguientes conceptos: dato caduco, dato estadístico, datos de carácter personal o personales, datos sensibles y tratamiento de datos.

La letra d) de la disposición legal en comento, define como dato caduco, "el que ha perdido actualidad por disposición de la ley, por el cumplimiento de la condición o la expiración del plazo señalado para su vigencia o, si no hubiese norma expresa para el cambio de los hechos y circunstancias que consigna".

A su turno, conforme con la letra e), se entiende por dato estadístico, "el dato que, en su origen, o como consecuencia de su tramitación, no puede ser asociado a un titular identificado o identificable".

Por su parte, conforme con la letra f), son datos de carácter personal o personales, "los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales identificadas o identificables".

Asimismo, la letra g) define como datos sensibles, "los datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas, o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual".

Respecto de los datos personales que se refieren a los estados de salud físicos o psíquicos, resulta útil tener presente que conforme al inciso segundo del artículo 127 del Código Sanitario, agregado por el artículo 24 de la citada Ley N° 19.628, las recetas médicas y análisis o exámenes de laboratorios clínicos y servicios relacionados con la salud son reservados y sólo podrá revelarse su contenido o darse copia de ellos con el consentimiento expreso del paciente otorgado por escrito, quedando afecto a las sanciones establecidas en el Libro Décimo de este mismo Código, quienes divulgaran su contenido indebidamente.

En concordancia, la letra ñ) define como titular de los datos, "la persona natural a que se refieren los datos de carácter personal".

Finalmente, por tratamiento de datos, de acuerdo con la letra o) de este mismo precepto legal, se entiende "cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permita recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma".

En lo que respecta a la utilización de los datos personales, cabe señalar que conforme con el artículo 4° de esta misma ley, su tratamiento sólo puede efectuarse cuando esta ley, u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente y por escrito en ello, en la forma y sin perjuicio de excepciones que se establecen en esta misma disposición, que en síntesis, se refiere al tratamiento de datos personales que provengan o se recolecten de fuentes accesibles al público, cuando sean de carácter económico, financiero, bancario o comercial, como también el que realicen las personas jurídicas privadas para el uso exclusivo suyo, de sus afiliados y de las entidades a que están afiliadas.

Sobre el tratamiento de datos personales resultados de fuentes no accesibles al público, es necesario tener en consideración que las personas que trabajan en ello, tanto en organismos públicos como privados, están obligadas por mandato expreso del artículo 7° de la ley que se analiza a guardar secreto sobre los datos, obligación que no cesa por haber dejado de desempeñar esa función.

Los datos personales deben utilizarse sólo para los fines para los cuales hubieren sido recolectados, salvo que provengan o se hayan recolectado de fuentes accesibles al público.

Por su parte, el artículo 17 dispone que los responsables de los registros o bancos de datos personales sólo podrán comunicar información que verse sobre obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, cuando éstas consten de letras de cambio y pagarés protestados, cheques protestados por falta de fondos, por haber sido girados contra cuenta corriente cerrada o por otras causas; como asimismo, el cumplimiento de obligaciones derivadas de mutuos hipotecarios y de préstamos o créditos de bancos, sociedades financieras, administradoras de mutuos hipotecarios, cooperativas de ahorro y créditos, organismos públicos y empresas del Estado, sometidas a la legislación común y de sociedades administradoras de créditos otorgados para compras en casas comerciales.

Podrán comunicarse otras obligaciones de dinero, que se determinen por decreto supremo, las que deberán estar sustentadas en instrumentos de pago o de crédito válidamente emitidos en los cuales conste el consentimiento expreso del deudor u obligado al pago y su fecha de vencimiento.

Por otra parte, debe tenerse en consideración que en virtud de lo dispuesto expresamente en el artículo 10 de la ley que se analiza, *los datos sensibles, no pueden ser objeto de tratamiento, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que corresponde a sus titulares.*

En consecuencia, puede sostenerse que la ley que se analiza, en lo que respecta a la información que se recopila, conserva y administra en bases de datos, se funda, entre otros, en los siguientes principios: en del consentimiento; el que el tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello; el de los datos especialmente protegidos, la regla general es que no pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, es decir, los que se refieren a las características físicas o morales de las personas o circunstancias de su vida privada o íntima, y el de la seguridad, el responsable de una base de datos, debe cuidar de ellos con la debida diligencia, haciéndose responsable de los daños.

Ahora bien, en el caso de esta Superintendencia, en el ejercicio de sus facultades conferidas por el D.L. N° 3.500 y su Estatuto Orgánico contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recopila, conserva y administra datos personales, que significan a la vez, atribuciones y deberes, por lo que con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley en comento, el criterio jurisprudencial reiterado que se sostuvo, fue en el sentido de otorgar el carácter de reservada a la información previsional de los afiliados, por lo que para proporcionarla a un tercero, se requiere la autorización expresa del afiliado, y a falta de autorización, sólo puede entregarse dicha información, si la solicitud tiene su origen en una disposición legal y/o reglamentaria que expresamente lo autorice, y en resoluciones judiciales emanadas de los Tribunales de Justicia que así lo ordenen. Por lo tanto, resulta ser concordante con las disposiciones de la Ley N° 19.628.

Aplicando todo lo expuesto, en el caso de la información y antecedentes relativos a los dictámenes de invalidez de afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, puede concluirse que deben ser tratadas en forma reservada, por encontrarse amparados por la Ley N° 19.628, calificados como de carácter personal y sensibles, por lo que se trata de datos especialmente protegidos.

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal analizada y consideraciones formuladas, puede concluirse que para que esta Superintendencia proporcione tanto a organismos o entidades de los sectores público y privado, información relativa a los antecedentes y diagnósticos médicos en que se funda la declaración de invalidez de sus afiliados, como también informar la individualización completa de los afiliados que han sido declarados inválidos por las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central, por no existir una norma legal o reglamentaria que lo autorice, se requiere una autorización expresa y por escrito del afiliado, o que la solicitud se funde en una disposición legal que lo autorice expresamente, o en una resolución judicial dictada en un juicio que ordene remitir la información. Además, por establecerlo expresamente el artículo 10 de la Ley N° 19.628, ya citado, puede informarse cuando sean antecedentes necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que corresponda al afiliado que ha solicitado su invalidez.

## 2.- Circular.

**553, 28.10.88.**

**Exención de pago de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros y las empresas que los contraten. Devolución de fondos previsionales. (\*)**

Vistos:

Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

La Ley Nº 18.156, modificada por la Ley Nº 18.726, establece la exención de la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores en general, respecto de las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y de este personal. En consecuencia, tanto aquéllas como éste podrán abstenerse de enterar las cotizaciones previsionales de una Administradora de Fondos de Pensiones, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 1º de dicha ley.

Por su parte, el artículo 7º de la misma ley otorga la facultad de solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, a los trabajadores extranjeros afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1º del citado cuerpo legal.

1. Estarán exentos de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en una Administradora, los trabajadores extranjeros que reúnan las siguientes condiciones:

- a) que detenten la calidad de "técnicos", a lo menos.

Se entenderá por técnico para estos efectos, a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores;

- b) que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en casos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

Esta condición se considerará cumplida también respecto de los trabajadores que detenten la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o seguridad social extranjero, situación que deberá acreditarse mediante la certificación que otorgue acerca de dicha calidad, la entidad que concedió el beneficio.

---

(\*) **N. del E.:** Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular Nº 1.159, de 26.02.01.

El régimen de previsión o seguridad social a que esté afiliado el técnico extranjero fuera de Chile puede revestir cualquiera naturaleza jurídica, toda vez que la ley no ha hecho distinciones al respecto, y

- c) que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Este requisito no operará respecto de los profesionales o técnicos extranjeros que hayan obtenido una pensión de algún régimen de seguridad social existente fuera de Chile.

- 1.1. Cuando un empleador mantenga bajo su dependencia a trabajadores extranjeros que cumplan las condiciones señaladas en la Ley N° 18.156 para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora correspondiente mediante comunicación escrita que será archivada en la carpeta individual del afiliado y sólo a contar de la fecha de esa comunicación regirá la exención.
  - 1.2. El empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada en las letras a), b) y c) del N° 1 anterior, debidamente legalizada.
2. Podrán solicitar la devolución de sus fondos previsionales los trabajadores extranjeros que detenten la calidad de profesionales o técnicos y que registren cotizaciones en una Administradora, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las letras b) y c) del N° 1 anterior.

Para estos efectos, las Administradoras deberán atenerse a lo siguiente:

- a) Los afiliados que deseen ejercer el derecho que les confiere la Ley N° 18.156, deberán suscribir en la correspondiente Administradora un formulario "Solicitud de devolución de fondos previsionales Ley N° 18.156". Dicho formulario se confeccionará en original y copia, de acuerdo a las instrucciones que se adjuntan en el anexo N° 1 de la presente circular. El original quedará en poder de la Administradora y la copia se entregará al afiliado.

Esta solicitud podrá ser presentada por un tercero en representación del afiliado, quien deberá acreditar su calidad de mandatario acompañando en poder especial otorgado por el afiliado ante Notario Público, en el que conste expresamente la autorización para retirar los fondos previsionales.

- b) Para la suscripción del formulario precedentemente señalado, la Administradora deberá exigir al afiliado la presentación de la documentación pertinente indicada en el N° 1 anterior, que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos en la Ley N° 18.156 para acceder al beneficio.

La documentación pertinente deberá presentarse debidamente legalizada, en caso contrario no podrá la Administradora dar curso a la "Solicitud de devolución de fondos previsionales Ley N° 18.156".

- c) La documentación que presente el afiliado será analizada por la Fiscalía de la Administradora, la que deberá darle su aprobación a más tardar dentro del 5º día hábil contado desde la fecha de presentación de la solicitud.
- d) *Si la solicitud fuere aprobada, dentro de los tres días siguientes, la Administradora deberá poner a disposición del afiliado los fondos existentes en su cuenta personal, hecho que le será informado mediante carta certificada, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir el pago y la documentación de una forma distinta. El Saldo se expresará en pesos, considerando para ello el valor cierre de la cuota del Fondo de Pensiones del día hábil anteprecedente al cargo. (\*)*
- e) *En caso de que la solicitud fuere rechazada, este hecho se comunicará al afiliado mediante carta certificada en el mismo plazo indicado en la letra anterior, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir dicha información de una forma distinta. (\*\*)*
- f) La documentación que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos por la ley para acceder a la devolución de sus fondos previsionales y los comprobantes de dicha devolución, se mantendrán en la carpeta individual respectiva para efectos de la fiscalización que, sobre estas materias, efectuará regularmente la Superintendencia.

### ANEXO N° 1

El formulario "Solicitud de Devolución de Fondos Previsionales Ley N° 18.156", será de formato libre y deberá contener, al menos, la siguiente información:

#### I. Identificación del Solicitante:

- Apellido paterno
- Apellido materno
- Nombres
- R.U.T. o C.I.
- Nacionalidad

---

(\*) Letra sustituida, como aparece en el texto, por el N° 1 del punto I de la Circular N° 1.159, de 26.02.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

(\*\*) Letra sustituida, como aparece en el texto, por el N° 2 del punto I de la Circular N° 1.159, de 26.02.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

- Teléfono
- Dirección
- Calle
- Número
- Departamento
- Comuna
- Ciudad
- Región

**II. Identificación del Empleador (se refiere al actual o último Empleador).**

- Razón Social o nombre (apellido paterno, materno, nombres)
- R.U.T. o C.I.
- Código de actividad económica
- Teléfono
- Dirección
- Calle
- Número
- Departamento
- Comuna
- Ciudad
- Región
- Representante Legal
- Nombre
- R.U.T.

**III. Identificación del Mandatario.**

- Apellido paterno



- Apellido materno
- Nombres
- R.U.T. o C.I.
- Teléfono
- Dirección
- Calle
- Número
- Departamento
- Comuna
- Ciudad
- Región

**IV. Devolución de Fondos Previsionales:**

- Período cotizado, según empleador que efectuó el pago previsional.
  - Desde: día, mes, año.
  - Hasta: día, mes, año.
- Identificación del empleador que efectuó el pago respectivo.
- Razón Social o Nombre (Apellido paterno, materno, nombres)
- R.U.T. o C.I.
- Fecha de presentación de la solicitud, especificando el día, mes, año.
- El formulario deberá contener la siguiente frase: "Declaro bajo juramento que los datos consignados son expresión fiel de la realidad".
- Firma del solicitante o mandatario.

# Servicio de Impuestos Internos

## Selección de Resoluciones

**9, 15.02.01.**

**Establece normas que regulan el uso de la firma electrónica en el ámbito tributario. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 6º, letra A), N° 1, del Código Tributario, contenido en el artículo 1º del D.L. N° 830, de 1974, y

Considerando:

*Primero:* Que, las comunicaciones electrónicas representan un notable ahorro de recursos materiales y humanos e incrementan la calidad de las presentaciones que realizan los contribuyentes, el Servicio ha dispuesto que diversos trámites y tipos de declaraciones de impuestos y de declaraciones juradas de datos se puedan presentar mediante su transmisión electrónica, vía Internet.

*Segundo:* Que, existe un aumento progresivo de contribuyentes que se acogen a esta forma voluntaria de presentación de sus declaraciones de impuestos y declaraciones juradas de datos, lo que hace necesario establecer el uso de una firma electrónica que reemplace la firma ológrafa en estos documentos digitales, para aquellos contribuyentes que estimen conveniente incorporar este elemento de seguridad a sus relaciones telemáticas con el Servicio.

*Tercero:* Que, por lo tanto resulta pertinente establecer los requisitos que deberán cumplir los contribuyentes que, voluntariamente, decidan incorporarse al sistema de firma electrónica para acreditar su identidad digital y fijar las condiciones y normas a que estarán sometidas las empresas que presten servicios de certificación, para respaldar la validez de la firma electrónica aplicada en documentos tributarios.

Se resuelve:

- 1º Para los efectos de la presente resolución y las que se dicten en virtud de ella, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:
  - a) *Representación Digital:* Es un documento representado en forma binaria, sin hacer referencia a su medio de almacenamiento o soporte, susceptible de ser firmado electrónicamente.
  - b) *Documento Digital:* Es toda representación digital que dé testimonio de un hecho, una imagen o una idea.
  - c) *Firma Electrónica:* El sustituto digital de la firma ológrafa que permite al receptor de un documento digital, verificar con certeza la identidad proclamada por el emisor

---

(\*) **N. del E.:** El extracto de esta resolución fue publicado en el Diario Oficial de 21.02.01.

del mismo, mantener la integridad del contenido del documento digital transmitido e impedir al signatario desconocer la autoría del documento digital o repudiarlo en forma posterior.

- d) *Certificado Digital*: Es un documento digital firmado y emitido electrónicamente por un Prestador de Servicios de Certificación, que asocia una clave pública con su titular durante el período de vigencia del certificado y que, debidamente almacenado y publicado en un repositorio o registro público electrónico, se utiliza como referencia para acreditar la identidad digital del contribuyente, que es titular de dicha clave, junto a sus datos de identificación, utilizando sistemas que garanticen la seguridad técnica y criptográfica de los procesos de certificación.
- e) *Signatario*: Es la persona que actúa en nombre propio o en el de otra persona natural o jurídica a la que representa, y que, habiendo obtenido previamente un certificado digital de un Prestador de Servicios de Certificación debidamente acreditado ante el Servicio, tiene la capacidad de firmar un documento digital.
- f) *Clave Privada*: Es aquella que se utiliza para firmar electrónicamente, utilizando un criptosistema asimétrico seguro.
- g) *Clave Pública*: Clave que es publicada y que al ser incorporada en un certificado digital válidamente emitido y almacenada en un repositorio, es utilizada para verificar las firmas electrónicas, basadas en su correspondiente o correlativa clave privada.
- h) *Criptosistema Asimétrico Seguro*: Es un método criptográfico que utiliza un par de claves compuesto por una clave privada utilizada para firmar electrónicamente y su correspondiente clave pública, utilizada para verificar esa firma electrónica, de forma tal que, con las longitudes de claves utilizadas, sea computacionalmente no factible tanto obtener o inferir la clave privada a partir de la correspondiente clave pública como desencriptar aquello que ha sido encriptado con una clave privada sin la utilización de la correspondiente clave pública.
- i) *Prestadores de Servicios de Certificación*: Son las entidades que, en resguardo de la fe pública en materia tributaria, otorgan los certificados digitales, para lo cual generan, reconocen y revocan claves en forma expedita y segura.
- j) *Entidad de Certificación Acreditada*: Prestador de Servicios de Certificación previamente autorizado por el Servicio de Impuestos Internos, para operar como emisor de certificados digitales para uso tributario.
- k) *Certificados Digitales para Uso Tributario*: Certificados que han sido emitidos por una Entidad de Certificación Acreditada y que cumplen con los requisitos establecidos por el Servicio de Impuestos Internos para que el contribuyente los utilice para respaldar y asegurar técnica y jurídicamente los trámites realizados electrónicamente o intercambiar información con el Servicio de Impuestos Internos. Estos pueden ser de dos tipos: primero, certificados para personas naturales y segundo, certificados para representantes legales o mandatarios de personas jurídicas o naturales.

- l) *Certificado Digital para Pago Tributario:* Es un tipo de certificado digital para uso tributario, que tiene la característica de ser aceptado por algún banco o institución financiera autorizada para efectuar cargos en cuentas bancarias de los contribuyentes.
- m) *Tarjeta Inteligente:* Cualquier tarjeta portátil que pueda almacenar en forma segura y persistente certificados digitales y que, de acuerdo a estándares técnicos ampliamente aceptados, permite que ellos sean intercambiados.
- n) *Usuario Certificado:* Es un contribuyente o su representante legal o mandatario, que posee un certificado digital para uso tributario vigente, el cual puede estar almacenado en forma segura en el mismo computador, en una tarjeta inteligente o en otros medios tecnológicos que el Servicio de Impuestos Internos acepte como válidos.
- o) *Sistema de Acreditación:* Conjunto de exigencias, prácticas y procedimientos que el Servicio de Impuestos Internos define para acreditar a los Prestadores de Servicios de Certificación.

2º Principios generales:

- a) El contribuyente podrá operar con el Servicio de Impuestos Internos utilizando alguna de las opciones disponibles en el Servicio, para su identificación y autenticación, siendo el certificado digital para uso tributario una de dichas opciones, autorizada expresamente mediante esta resolución.
- b) El Servicio de Impuestos Internos acreditará previamente a Empresas Prestadoras de Servicios de Certificación, quienes, cumpliendo los requisitos establecidos en esta resolución, respaldarán la identidad de los contribuyentes y garantizarán la seguridad y certeza técnica y jurídica de las transferencias de documentos, emitiendo certificados digitales para uso y pago tributario.
- c) El Servicio de Impuestos Internos establecerá un sistema de acreditación de los Prestadores de Servicios de Certificación, procurando que exista y se implemente un régimen que permita lograr un adecuado grado de seguridad para proteger, debidamente, los derechos de los contribuyentes.
- d) El Servicio de Impuestos Internos deberá recibir y dar respuesta a las solicitudes de acreditación presentadas por los Prestadores de Servicios de Certificación pudiendo aceptarla o rechazarla.
- e) En caso de ser estimado necesario o conveniente por el Servicio, para la agilización del proceso y la disminución de los costos en materia de uso de firmas y certificados digitales, el Servicio de Impuestos Internos asumirá directamente la Prestación de Servicios de Certificación, estableciendo los requisitos y procedimientos correspondientes.

- f) El Servicio de Impuestos Internos podrá solicitar al Prestador de Servicios de Certificación, la revocación del certificado digital para uso tributario que haya sido otorgado a algún contribuyente. El Prestador de Servicios de Certificación estará obligado a ejecutar dicha revocación, siendo las causales a considerar las siguientes: muerte natural o disolución del contribuyente titular del par de claves, según corresponda; incapacidad sobreviniente del titular; quiebra del titular; cuando se vea comprometida la seguridad y confidencialidad de la clave privada del signatario; cuando se acredite que un certificado de clave pública o sus datos son falsos; y, cuando el Proveedor de Servicios de Certificación deje de prestar servicios de tal. O por cualquier otra causa que el Servicio determine en el ámbito de la vigencia de la presente resolución.
- 3º Los Prestadores de Servicios de Certificación, deberán cumplir con las siguientes condiciones y requisitos:
- a) Los Prestadores de Servicios de Certificación deberán almacenar en un directorio público las claves públicas y sus certificados y adoptar las medidas técnicas y administrativas que sean adecuadas para evitar la falsificación de las claves públicas y de los certificados digitales respectivos.
- b) En caso que el certificado digital sea otorgado a un representante legal o mandatario para actuar en representación de un contribuyente, la Entidad Certificadora Acreditada deberá actuar como entidad de registro y solicitar y guardar la documentación que demuestra que dicho representante tiene la capacidad legal de ejercer tal representación. La documentación deberá quedar guardada durante la vigencia de dicho certificado.
- c) Los Prestadores de Servicios de Certificación deberán cumplir con las *exigencias, prácticas* y con el *procedimiento de acreditación* solicitadas por el Servicio de Impuestos Internos, más adelante descritas.
- d) Al momento de solicitar la acreditación los Prestadores de Servicios de Certificación deberán comunicar al Servicio de Impuestos Internos el contenido de sus "Prácticas de Certificación Digital".
- e) Debido a que la certificación digital es una materia tecnológica en constante evolución, el Servicio de Impuestos Internos tiene la facultad de modificar las *exigencias, prácticas y procedimiento de acreditación*, lo que oportunamente informará a las Entidades Certificadoras Acreditadas.

Exigencias a los prestadores de servicios de certificación:

- f) Los Prestadores de Servicios de Certificación deberán estar constituidos como persona jurídica y tener por objeto o giro el prestar servicios de certificación digital.
- g) Su capital social no podrá ser inferior a 3.500 U.T.M., al momento en que se solicita su acreditación.

- h) Deberá mantener respaldo de los certificados emitidos y de sus respectivas revocaciones durante los últimos seis años, dejando esta información disponible y sin costo, a cualquier requerimiento del Servicio de Impuestos Internos.
- i) Los Prestadores de Servicios de Certificación serán responsables de los perjuicios que a los contribuyentes ocasionen los certificados de uso tributario, debido al mal funcionamiento de ellos.

De los Certificados:

- j) El certificado debe responder al formato estándar conocido como protocolo X.509 v3 y sus extensiones. El Servicio de Impuestos Internos podrá aceptar otros formatos de certificados digitales cuando lo estime conveniente.
  - k) Los certificados digitales deberán contener los datos de identificación del Prestador de Servicios de Certificación y del contribuyente, siendo el RUT de ambos, atributos obligatorios del certificado digital.
  - l) El Servicio de Impuestos Internos no aceptará certificados que hayan perdido su vigencia, de acuerdo a lo informado en las listas de revocación mantenidas por las Entidades de Certificación Acreditadas que los hayan emitido.
- 4º La firma electrónica tendrá el mismo efecto jurídico que una firma manuscrita u ológrafa, en la medida que ella sea verificada por referencia a una llave pública incluida en un certificado digital válidamente emitido por un Proveedor de Servicios de Certificación previa y debidamente acreditado, y se presumirá que la firma electrónica aplicada en un documento digital constituye una manifestación de voluntad de su signatario, respecto de su envío, contenido, oportunidad y lugar de despacho.

Todo documento digital que el Servicio de Impuestos Internos reciba firmado electrónicamente y respaldado por un certificado digital emitido por un Proveedor de Servicios de Certificación, debidamente acreditado, compromete legalmente al contribuyente o signatario. Por lo tanto, los contribuyentes que utilicen el sistema de firmas electrónicas a que se refiere esta resolución, aceptan las consecuencias jurídicas indicadas.

En consecuencia, el contribuyente que posea algún certificado digital, sea éste persona natural o jurídica, deberá:

- a) Revocar oportunamente su certificado digital, en caso de pérdida del certificado digital o de riesgo o sospecha de mal uso de éste.
- b) Revocar oportunamente su certificado digital si éste certificado fue emitido para ser usado por un representante legal o mandatario, y dicho representante o mandatario pierde tal condición.

5º Para el uso del certificado digital, se define el siguiente procedimiento:

- a) El Usuario Certificado podrá intercambiar información con el Servicio de Impuestos Internos conectándose, interactuando y transfiriendo archivos al sitio Web del

Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo a las instrucciones que en el mismo sitio se estipulen.

b) Al momento de intercambiar información con el Servicio de Impuestos Internos, el Usuario Certificado procederá como sigue:

1. Elegirá el certificado digital para uso tributario que va a utilizar. Si el proceso consiste en enviar información, procederá a firmar electrónicamente el documento digital a enviar, utilizando una clave privada susceptible de ser verificada por referencia a una llave pública incluida en un certificado digital válidamente emitido y enviará el documento digital firmado y el certificado digital utilizado.
2. El Servicio de Impuestos Internos verificará que el certificado digital se encuentre vigente y comprobará, mediante la clave pública, que el certificado digital recibido corresponde a la firma electrónica del documento digital del contribuyente sobre el cual se está informando. Si ambas condiciones se cumplen, se continuará con el proceso de validación de la información que se está recibiendo, en caso contrario, será rechazado inmediatamente el envío de la información.
3. Si el envío de la información conlleva la obligación de realizar un pago, existen 2 alternativas:
  - i) A través del uso de un certificado digital para pago tributario. En este caso el Servicio de Impuestos Internos enviará al banco o institución financiera que se indique en el documento digital recibido, a lo menos, el certificado digital del contribuyente y los datos del pago correspondiente.
  - ii) A través de un convenio de pago previamente establecido por el contribuyente con una entidad bancaria, u otro procedimiento que el Servicio de Impuestos Internos defina.

En cualquier caso, si el pago es rechazado por el banco o institución financiera correspondiente, se aplicarán los mismos procedimientos actualmente vigentes.

4. Si actúa por el contribuyente un representante legal o mandatario, éste deberá usar el tipo de certificado digital que le permita actuar en representación de dicho contribuyente.

c) Si el proceso no consiste en enviar información, el contribuyente podrá identificarse y autenticarse ante el Servicio de Impuestos Internos, utilizando su certificado digital para fines tributarios.

6º Prácticas que deben observar los Prestadores de Servicios de Certificación:

a) Los Prestadores de Servicios de Certificación se obligan a tener a disposición del Servicio de Impuestos Internos las listas de revocaciones y expiraciones o caducidad de los certificados, para su consulta en línea, sin costo para el Servicio de Impuestos Internos y en todo momento.

- b) El RUT del Prestador de Servicios de Certificación y del titular, que son atributos obligatorios del certificado, deberán ir insertos en los campos "ISSUER\_ALT\_NAME" y "SUBJECT\_ALT\_NAME", respectivamente.
- c) Los Prestadores de Servicios de Certificación deben indicar, en forma explícita, que el certificado emitido es para operar en el ámbito tributario. Esta indicación debe quedar inserta en el campo "CERTIFICATE POLICIES" de las extensiones del certificado en formato X.509 v3, y su texto debe ser: "Certificado para uso Tributario".
- d) La condición de que se trata de un certificado digital para pago tributario será manejada entre el Prestador de Servicios de Certificación y el banco o institución financiera correspondiente, del modo en que lo estimen conveniente.
- e) El Servicio de Impuestos Internos exigirá la confidencialidad y reserva de los datos de los contribuyentes registrados en las Entidades Certificadoras Acreditadas. Se establece la obligación de secreto, respecto a los atributos y datos personales o nominativos de quienes firmen y sean certificados digitalmente, que archiven o almacenen los Proveedores de Servicios de Certificación en bases de datos que para todos los efectos serán consideradas de acceso privado, con el objeto de asegurar la confidencialidad de la información y el respeto y la protección de la privacidad de las personas.

7º Procedimiento de acreditación:

- a) Los Prestadores de Servicios de Certificación enviarán su solicitud de acreditación a la dirección e-mail: [siichile@sii.cl](mailto:siichile@sii.cl) del Servicio de Impuestos Internos.
- b) Los Prestadores de Servicios de Certificación que soliciten acreditarse, deberán cumplir con los siguientes requisitos que permitan asegurar su identificación:
  - i) Fotocopia autorizada de la cédula RUT.
  - ii) Se requerirá fotocopia autorizada de la escritura de constitución de la sociedad con su extracto debidamente inscrito y publicado.
  - iii) Fotocopia del documento en donde consta el capital social actualizado.

Esta documentación podrá ser enviada por correo o entregada en la Oficina de Partes de la Dirección Nacional, Servicio de Impuestos Internos, Teatinos # 120 1<sup>er</sup> piso.

- c) En el evento de aprobarse la solicitud de acreditación, por haber estimado el Servicio de Impuestos Internos que se cumplen los requisitos y condiciones técnicas y de gestión que establece la presente resolución, emitirá un documento o resolución, indicando expresamente su condición de Entidad Certificadora Acreditada aceptada por el Servicio de Impuestos Internos.
- d) Los Prestadores de Servicios de Certificación deberán proveer al Servicio de Impuestos Internos, toda la información necesaria que permita conocer su forma de operar.



- e) El Servicio de Impuestos Internos podrá suspender o revocar la acreditación, cuando estime que dicha empresa no entrega las garantías necesarias para seguir operando, según las exigencias señaladas. Del mismo modo, el Servicio de Impuestos Internos, podrá efectuar revisiones administrativas y técnicas en el momento que lo estime conveniente.
  
- 8º El incumplimiento de las obligaciones que se impongan a las empresas o contribuyentes que se incorporen al sistema reglamentado en la presente resolución, se sancionará en la forma prevista en el Código Tributario, cuando corresponda.

**12 (exenta) (extracto), 28.02.01.**

**Sobre copias de declaraciones de impuestos obtenidas a través de sitio web del Servicio de Impuestos Internos ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)).**

Por resolución exenta N° 12 de 28 de febrero de 2001, se declara que las copias de declaraciones de impuestos obtenidas a través del sitio web del Servicio de Impuestos Internos ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)) y los Certificados de Recepción de declaraciones de impuestos presentadas por Internet, corresponden a la información mantenida en la base de datos del Servicio de Impuestos Internos, a la fecha de su emisión, y el documento en que consta es apto para ser presentado, para cualquier trámite, ante personas naturales o jurídicas o ante agrupaciones o entidades sin personalidad jurídica.

La resolución se publicará en extenso en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)) y en el Boletín del Servicio del mes de marzo.- Javier Etcheberry Celhay, Director.

## ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

(Publicada en el Boletín N° 143, diciembre de 2000 y 146, marzo de 2001)

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Daniel Ferrada Espinosa	Providencia 1275. Providencia. Santiago Fonos:2366839, 2364931, 2362815 y 2362817	

# INDICE DE MATERIAS

## Páginas

### ENTREVISTA

- María Ariadna Hornkohl, Subsecretaria de Previsión Social: "ES NECESARIO PERFECCIONAR EL SISTEMA PREVISIONAL" ..... 1

### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Principales modificaciones introducidas por la Ley N° 19.631 al régimen de terminación del contrato de trabajo y de comunicación del despido. .... 6

### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Pago de Cotizaciones Previsionales por Internet:
  - Circular N° 1.143, de 4.10.00, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Imparte instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones, sobre pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización por Internet. .... 17
  - Circular N° 1.888, de 8.03.01, de la Superintendencia de Seguridad Social. Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, Cajas de Compensación de Asignación Familiar y al Instituto de Normalización Previsional, sobre recaudación de cotizaciones previsionales por Internet. .... 44

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 60

**NOTICIAS** ..... 63

### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en materias previsionales ... 76
- Fuero de candidatos a directorio sindical. .... 85

### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Indice Temático ..... 94

### 504/25, 6.02.01.

Los depósitos convenidos de que trata el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500, forman parte de las voces "última remuneración mensual" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo y deben incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, a menos que estos depósitos se perciban ocasionalmente. .... 96

**682/26, 20.02.01.**

El sistema propuesto por las empresas Agrícola ..., Agrícola ... y Sociedad Agrofrutera ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en formularios bisemanales, no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos por el artículo 33, inciso 1º del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implantación. ....

97

**683/27, 20.02.01.**

- 1) El uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, esto es, comunicar por el empleador la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo, debe ejercerse respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente.
- 2) Si el empleador ejerce erróneamente la facultad que el legislador le ha conferido en el artículo 318 del Código del Trabajo, y esto implica que llegue el vigésimo día sin que la comisión negociadora haya recibido respuesta, debe entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.
- 3) Una organización sindical está facultada, en su calidad de representante de los trabajadores afiliados, para celebrar más de un instrumento colectivo con un mismo empleador, siempre que cada uno de ellos involucre a distintos trabajadores y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo.
- 4) Dentro del marco de la negociación colectiva reglada, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un proyecto de contrato colectivo al empleador, sin importar el número de trabajadores a quienes involucre el respectivo proyecto.
- 5) La circunstancia de que un dirigente sindical esté sujeto a un instrumento colectivo distinto, no le inhabilita para integrar la comisión negociadora en calidad de director de la respectiva organización sindical, sin perjuicio que no le serán oponibles, en su caso, las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones pactadas. ....

100

**723/28, 22.02.01.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para entrar a pronunciarse sobre procedencia del pago del bono de productividad "B.M.P"., en favor de trabajadores choferes reincorporados a la Mina ... con posterioridad a la suscripción de Acta de Acuerdo, de 2.05.95, que contiene el beneficio, razón por la cual se reconsidera en tal sentido Dictamen N° 1.636/133, de 24.04.2000. ....

105

**724/29, 22.02.01.**

- 1) El apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1º del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.
- 2) La facultad de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo puede ser ejercida por el empleador sin importar el número de dependientes a quienes va dirigida, siempre que se efectúe respecto de "todos los demás trabajadores de la empresa", habilitados para negociar colectivamente, sin excepción.
- 3) El empleador se encuentra inhabilitado, frente a un convenio colectivo, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 318 del Código del Trabajo, atendido lo cual, los demás trabajadores de la empresa que no estuvieren involucrados en dicho instrumento, mantienen su derecho a presentar sus propios proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente. ....

108

**725/30, 22.02.01.**

El turno denominado Guardia de Alistamiento, que involucra al personal de Técnicos Atención de Clientes (TACS) y a Técnicos de Mantenimiento de Planta Externa de la empresa Telefónica ..., no se encuentra ajustado a derecho. .... 112

**758/31, 27.02.01.**

- 1) Los trabajadores a quienes el empleador hiciera extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aún en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.
- 2) La norma contenida en el artículo 346, inciso 1º, del Código del Trabajo, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciera extensivos el empleador.
- 3) Determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en estudio, constituye una situación de hecho que requiere ser analizada en cada caso en particular, con el fin de establecer si los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos al instrumento respectivo o si las funciones de que se trata son de aquellas que podrían calificarse como similares o análogas a las cumplidas por los trabajadores involucrados en el correspondiente proceso de negociación colectiva.
- 4) Reitera doctrina contenida en el Ord. Nº 2.664/164, de 31.05.93, en el sentido que los trabajadores que han sido contratados con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo y a quienes se les están otorgando o haciendo extensivos todos los beneficios contenidos en dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar al sindicato respectivo, el aporte a que se refiere el artículo 346, inciso 1º del Código del Trabajo. .... 114

**789/32, 1º.03.01.**

Al personal que labora en el Servicio de Cooperación Técnica, institución afecta a las normas del Decreto Ley Nº 249, de 1973 y que posee un título técnico de nivel superior otorgado por una Universidad, no les asiste el derecho a la asignación profesional prevista en el artículo 3º, del Decreto Ley Nº 479, de 1974, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 118

**812/33, 6.03.01.**

El incremento o factor previsional establecido en el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, sólo debe deducirse para calcular la indemnización por años de servicios legal prevista en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo y la indemnización sustitutiva del aviso previo consignada en el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los trabajadores que teniendo contrato vigente al 1º de diciembre de 1990, hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981. .... 120

**813/34, 6.03.01.**

- 1) Para los efectos del feriado progresivo, los servicios prestados por los ex-trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", y contratados posteriormente por la empresa "Administradora Ferrocarril de Arica a La Paz S.A.", han de entenderse prestados a un mismo empleador.

- 2) Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado. .... 121

**814/35, 6.03.01.**

Carece de eficacia jurídica el contrato de trabajo celebrado entre doña ... y la Sociedad ..., si aquélla es socia mayoritaria de la sociedad y cuenta con facultades de administración y representación de la misma. Por el contrario, pueden celebrar válidamente contrato de trabajo si la consultante es solamente socia mayoritaria de la sociedad y no tiene facultades de administración ni representación de la misma. .... 125

**815/36, 6.03.01.**

- 1) Las Corporaciones Municipales de Educación deben llamar a concurso público nacional de antecedentes para llenar los cargos vacantes en los meses de enero y abril de cada año.  
2) Resulta procedente proveer todos los cargos vacantes a través de un concurso extraordinario, sin haber realizado en el respectivo año concurso público nacional, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 127

**816/37, 6.03.01.**

Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 2.560/0195, de 11.06.2000, que concluye que: "Para acceder al beneficio de la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070 no es requisito que el programa, curso, o actividad de perfeccionamiento esté relacionado con la función profesional que desempeña el docente, teniendo en todo caso dicho factor sólo incidencia en el porcentaje de la asignación dentro del tramo y puntaje que resulte de la aplicación de la tabla contenida en el artículo 2° del Decreto N° 789, de 1992, del Ministerio de Educación". .... 129

**817/38, 6.03.01.**

El período de las actividades de capacitación ocupacional debe considerarse para completar la jornada de trabajo convenida y, en ningún caso, para suspender o impedir el uso del descanso del trabajador. Recházase la impugnación de las Instrucciones N° 2000-0-00-2393, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta en la empresa ... . 129

**841/39, 9.03.01.**

Para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir en su elección con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate. .... 131

**842/40, 9.03.01.**

Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 08.05.2000-01119 de 9 de agosto de 2000 que ordena a la empresa ... la devolución de las sumas de dinero que se le descontaron indebidamente a los trabajadores, por uniformes de trabajo. .... 132

<b>843/41, 9.03.01.</b>	
La remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato. ....	133
<b>844/42, 9.03.01.</b>	
Se confirman las instrucciones impartidas por el funcionario fiscalizador señor A.F.M.M., de 7.11.2000, en consideración a que el personal de choferes de camiones ... de reparto de hormigón, dependientes de la empresa ..., se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo que no debe exceder las cuarenta y ocho horas semanales, debiéndosele pagar las horas extraordinarias trabajadas en exceso.....	135
<b>845/43, 9.03.01.</b>	
Se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.092/338 de 1º.12.2000, que concluye que la instrucción de sumario administrativo sólo resulta obligatorio para los efectos de acreditar los hechos constitutivos de las causales de término del contrato de trabajo del personal docente dependiente de una Corporación Municipal, previstas en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070. ....	136
<b>846/44, 9.03.01.</b>	
El Sr. ... podrá postular a un concurso público de antecedentes para el cargo de director de educación básica en la medida que cumpla con las bases del respectivo concurso público de antecedentes, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio. ....	137
<b>CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	139
<b>19 (extracto), 20.02.01. Depto. Proyectos</b>	
Establece procedimientos administrativos para la ejecución del Programa de Fortalecimiento a la Capacidad Fiscalizadora y Mejoramiento de la Atención a Usuarios. .	139
<b>22 (extracto), 28.02.01. Depto. Fiscalización</b>	
Sistema de archivo por empleador y expediente de fiscalización. ....	139
<b>25 (extracto), 7.03.01. Depto. Administrativo</b>	
Imparte instrucciones sobre reparaciones eléctricas relacionadas con red computacional. ....	139
<b>27 (extracto), 7.03.01. Depto. RR.HH.</b>	
Informa Programa de Becas de Pre-grado para Funcionarios Públicos. ....	139
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>	
Selección de Dictámenes y Circulares .....	140
<b>1.- Dictámenes.</b>	
<b>FIS/789, 09.2000.</b>	
Imponibilidad de las asignaciones que indica. ....	140

<b>FIS/847, 10.2000.</b> Falta de incidencia de la Ley N° 19.628, sobre "Protección de la Vida Privada", en la confección y difusión del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, a cargo de la Dirección del Trabajo, con información emanada de cotizaciones previsionales. ....	142
<b>FIS/851, 10.2000.</b> Superintendencia de A.F.P. no tiene competencia para conceder prórrogas o esperas, facilidades de pago y condonar intereses penales que graven las deudas previsionales. ....	143
<b>FIS/866, 10.2000.</b> Antecedentes relativos a los dictámenes de invalidez emitidos por las Comisiones Médicas de la S.A.F.P., son reservados, por tratarse de datos personales de carácter sensible, conforme a la Ley N° 19.628, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Superintendencia por sí, pueda proporcionar información a organismos o entidades de los sectores público y privado. ....	144
<b>2.- Circular.</b>	
<b>553, 28.10.88.</b> Exención de pago de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros y las empresas que los contraten. Devolución de fondos previsionales. ....	148
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Resoluciones. ....	153
<b>9, 15.02.01.</b> Establece normas que regulan el uso de la firma electrónica en el ámbito tributario. ....	153
<b>12 (exenta) (extracto), 28.02.01.</b> Sobre copias de declaraciones de impuestos obtenidas a través del sitio web del Servicio de Impuestos Internos (www.sii.cl). ....	160
<b>ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES</b> .....	161



ISSN 0716-968X



Publitecsa  
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 147  
Abril del 2001

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA  
Serrano 172

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET:

<http://www.publitecsa.cl>

E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

# DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

## Boletín

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- **ENTREVISTA.** María Ariadna Hornkohl, Subsecretaria de Previsión Social: "ES NECESARIO PERFECCIONAR EL SISTEMA PREVISIONAL".
- **DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.**  
Principales modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.631 al régimen de terminación del contrato de trabajo y de comunicación del despido.
- **NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS.**  
Pago de Cotizaciones Previsionales por Internet:
  - Circular Nº 1.143, de 4.10.00, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Imparte instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones, sobre pago de cotizaciones previsionales y aportes de indemnización por Internet.
  - Circular Nº 1.888, de 8.03.01, de la Superintendencia de Seguridad Social. Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, Cajas de Compensación de Asignación Familiar y al Instituto de Normalización Previsional, sobre recaudación de cotizaciones previsionales por Internet.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL.**  
Facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en materias previsionales.  
Fuero de candidatos a directorio sindical.
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes y Circulares.
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Resoluciones.
- **ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES.**

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Alborno Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Mauricio Espinosa Sanhueza</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Jorge Riquelme Lobos</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos W.</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Nora Buzeta Rivera</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Juan Pablo Alveal Arriagada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**Carol Delgado Jeldres**  
Asesora Laboral

**José Castro C.**  
Abogado  
Jefe Gabinete Subdirección

**Cecilia Farías Olgún**  
Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Andrea Munizaga D.**  
Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Juan Rossel Gaete

El 20 de marzo recién pasado, el Presidente de la República envió al Congreso Nacional la indicación sustitutiva al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, presentado en noviembre del año pasado a la consideración del Legislativo. La iniciativa de reforma laboral ha buscado desde un principio promover la creación de empleos de calidad y una mayor capacidad de adecuación de los procesos productivos, mediante la regulación de nuevas modalidades de contratación y la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral, además de asegurar del modo más amplio posible los derechos laborales básicos, como la libertad sindical y la no discriminación.

Al ser presentado el proyecto, el Gobierno declaró su disposición a promover un debate tendiente a construir los acuerdos necesarios para perfeccionar nuestra legislación laboral en lo referido a la negociación colectiva y a otras materias, asegurando que ese instrumento esté al alcance de más trabajadores y empresas, logrando una mayor equidad y equilibrio en las relaciones laborales. El debate originado a partir de la presentación del proyecto, permitió conocer interesantes aportes sobre el contenido de la reforma presentada, así como de las diversas materias que podían ser incorporadas en ella.

La indicación sustitutiva, sin dejar de lado las ideas matrices del proyecto original, mejora significativamente el alcance y contenidos de las modificaciones a la legislación laboral planteadas originalmente. El contenido de la indicación, junto con perfeccionar las normas del proyecto original, agrega nuevas materias a la discusión legislativa, siendo las principales las referidas a la negociación colectiva y a las empresas de trabajo temporal.

En razón de lo anterior, es que sin duda debe ser considerado positivo que el Senado haya aprobado el pasado 11 de abril la idea de legislar respecto del proyecto de reforma laboral, lo cual constituye un primer paso en la línea de mejorar a través de esta iniciativa los derechos de los trabajadores, de fortalecer su capacidad negociadora y de generar relaciones laborales modernas y equitativas.

Por otro lado, y en otro avance legislativo, cabe señalar también que ya se encuentra aprobado por ambas cámaras el proyecto de Ley sobre Seguro de Desempleo, el cual pasó en tercer trámite constitucional a comisión mixta. Este seguro será financiado en forma tripartita, esto es, por el propio trabajador, el empleador y el Estado, y los montos serán depositados en cuentas individuales de propiedad del trabajador. De esta forma, el Seguro de Desempleo pasará a constituir un importante instrumento para que los trabajadores puedan hacer frente a períodos difíciles, contando con un ingreso en caso de cesantía.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172. Fono: 365 8000.  
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 200 4613

*Boletín de la Dirección del Trabajo* - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago  
Teléfono: 674 9618 - Fax: 672 1507

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

