



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Enero 2001



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



Ricardo Solari, Ministro del Trabajo:

## **"LA DESCONFIANZA ES LA PRINCIPAL TRABA DEL MUNDO LABORAL"**

**Valeria Solís T.**

Al parecer, el ritmo acelerado de sus actividades han hecho que sus palabras, sus ideas disten mucho de la pausa, de la lentitud. En efecto, Ricardo Solari bombardea frases, puntos de vista, aunque todos claros y asertivos.

Ingeniero comercial con mención en Economía, el actual Ministro del Trabajo y Previsión Social dice haber estado siempre involucrado con el mundo sindical, ya sea como colaborador o consultor, pese a haber estado como Director del Banco del Estado desde 1994 hasta antes de asumir su nuevo cargo de secretario de Estado. "De una u otra manera, he estado cerca del movimiento sindical lo que me ha permitido entender su problemática desde muchas perspectivas, porque conozco los actores, los temas y también he seguido debates internacionales sobre las reformas laborales en los últimos años", dice.

Solari, casado, tres hijos, no hace vista gorda a ninguno de los contingentes problemas del mundo del trabajo, tiene claro los desafíos y los caminos a seguir, tampoco teme a las divergencias de opiniones "el estado de enojo, a mi juicio, es un estado legítimo, he sido siempre partidario que las personas, los dirigentes, los voceros, expresen los puntos de vista libremente en su país y si son trabajadores mucho más. A mí nunca me ha gustado el tema de las descalificaciones, pero tampoco me gusta el desequilibrio de que sólo pueden hablar algunos, como los empresarios, ¿si aquí los trabajadores tienen pleno derecho a expresar lo que quieran, pedir plazos, decir que no se sienten representados!", afirma.

### **"Hay que jugársela por un sindicalismo"**

Para el Ministro del Trabajo el movimiento sindical está pasando por un buen momento, en el sentido de que hay un protagonismo más claro y mayor y se siente orgulloso de ser parte colaboradora de ese proceso a través del Consejo de Diálogo Social. Sin embargo, plantea claros desafíos en este sector: "lo que tenemos que hacer, desde el punto de vista del gobierno, además de facilitar la capacitación sindical, es ver el modo de que los sindicatos se transformen en un lugar de espacio de innovación permanente y de mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo en las empresas" dice y agrega que "hay que jugársela por un sindicalismo a nivel de empresa, que sea capaz de establecer una buena relación con sus empleadores a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores, pero que se transforme en un espacio importante de modificación de prácticas dentro de sus empresas. Y en ese sentido, como país nos falta muchísimo, es decir, las buenas prácticas laborales están centradas en un grupo de empresas y en el resto está bastante desmejorado".

Para él, indiscutiblemente el movimiento sindical no puede abstraerse de los fenómenos globales, lo cual no sólo significa la expansión del comercio, sino también de la manera en que se establecen las relaciones por sobre las fronteras y por sobre las empresas "en la actualidad

—indica— se avanza, cada vez más, en trabajadores que se estructuran por especialidad, más calificados, pero el problema es que muchos trabajadores más calificados tienen interés en sus propias trayectorias individuales que en su vínculo colectivo, porque ganan buena parte de su remuneración a partir de una cierta libertad en el mercado, sin embargo, esto es para un segmento de trabajadores y hay una gran masa de trabajadores que están sometidos a la vieja regla y, por lo tanto, requieren de la relación colectiva como espacio principal para la defensa de sus intereses".

Solari es optimista, para él estamos frente a la posibilidad de hacer del mundo del trabajo un espacio distinto con el consiguiente requerimiento de respetar la dignidad de las personas como trabajadores "hay un desafío —explica—, donde simplemente hay que jugársela muy a fondo, muchas de las cosas que hemos hecho o que vamos a hacer, probablemente no cuenten con el beneplácito de ninguno de los actores principales involucrados, el punto esencial es que en este país el déficit principal como lo hemos reiterado es la desconfianza; la dificultad principal que tenemos hoy en Chile en el mundo de las relaciones laborales, no es la normativa que tenemos ni creo que tiene que ver con la calidad del tipo de empresario o del tipo de trabajador que tenemos, sino que a raíz de nuestra historia como nación, el tema de los conflictos laborales ha sido un tema de ruptura y con éste, en el siglo XXI no se hace mucho, hay que darle vuelta a las tuercas y que los empresarios no sólo acepten los sindicatos, sino que también los promuevan para que los trabajadores sean una contraparte efectiva en los procesos de las innovaciones de las empresas y de muchas cosas claves de la empresa como la capacitación, la seguridad, la calidad y que sean parte de la relación laboral misma. No se puede esperar que los problemas de la relación cotidiana del trabajador tengan que ser resueltos por un agente externo que es el Estado, aquí deberíamos tener una cosa cada vez más autónoma y menos paternalista, con más poder de iniciativa de los actores involucrados y esto requiere un trabajo muy duro para que se rompan este ambiente de desconfianza".

## Los Temas a Resolver

Según Ricardo Solari, los principales problemas que marcan el actual acontecer laboral son en primer lugar, el bullado y crítico desempleo y, por otro, las recurrentes prácticas antisindicales. "Desde mi punto de vista —dice— el tema del empleo debe transformarse en primera prioridad de las políticas de este Ministerio. Cómo ofrecer puestos de trabajo y que estos trabajos sean de buena calidad, que sean bien remunerados, de alta productividad, que tengan derechos sociales garantizados, que tengan derechos de capacitación permanente. El segundo tema es el de las prácticas antisindicales. Es muy importante hacerse cargo de que en Chile hay dificultades para organizarse en forma sindical y una de estas dificultades es que haya esfuerzos deliberados por impedir que los trabajadores se sindicalicen".

Ante la interrogante, qué es más prioritario la generación de empleos o la calidad de los mismos, él respondió "es absolutamente necesario romper la disyuntiva entre la creación de puestos de trabajo y la calidad de esos trabajos. Tiene que haber cada vez más empleo y de mejor calidad y eso tiene que ver con todas las líneas de trabajo de este Ministerio. Tiene que ver con la capacitación de estas personas, los trabajadores tienen derecho a estar capacitados, porque eso les asegura a ellos, en el largo plazo, la posibilidad de conseguir un empleo, mejores remuneraciones y más productividad; segundo, tiene que ser un trabajo más seguro en el sentido de que tenemos que hacer un gran esfuerzo por reducir la accidentabilidad en el trabajo, incrementando la prevención de riesgo y que cuando alguien se enferme tenga derecho a acceder a un buen sistema de salud; tercero, los trabajadores tienen derecho a trabajar en ambientes no tóxicos y eso es algo que también da lugar a una línea de trabajo concreta; el trabajador también tiene derecho a representarse colectivamente frente al empleador y para eso tiene que tener un sindicato y normas

y reglas de negociación colectiva que lo favorezca. "Creo que de todos estos hay líneas de trabajo dentro del Ministerio, muchas de las cuales están con bastante fuerza y otras que requieren básicamente aprobación parlamentaria o sea, se requieren hacer y modificar leyes".

Y aclara "Nosotros hacemos un conjunto de actividades a lo largo de todo Chile, que apunta a relevar condiciones de trabajo que nos parecen inadecuados como trabajos pesados sin compensaciones, trabajos en ambientes tóxicos, la falta de cobertura o protección respecto de siniestros vinculados a la seguridad en el trabajo y la variedad de áreas de trabajo que nosotros hacemos apunta a una amplia reforma en el mundo del trabajo. Yo no creo, francamente, que los problemas se resuelvan sobre la base de que la gente tenga un empleo, ese empleo tiene que ser en primer lugar, formal, un contrato de trabajo que eso va a conllevar a derechos en salud, en previsión, derechos laborales, a determinada condición de trato, donde el trabajador no puede ser afectado en su dignidad ni en sus derechos constitucionales".

### Las PYMES no están Condenadas a la Quiebra

En cuanto a la realidad de las pequeñas y medianas empresas, el Ministro del Trabajo rechaza de plano mirar sólo el lado sombrío de la misma, es decir, para él es importantísimo destacar el buen desempeño de muchas de ellas, su dinamismo y su fuerza "no creo para nada que las PYMES estén condenadas a la quiebra. Hay muchas PYMES que están teniendo un muy buen desempeño y han superado la crisis de modo bien exitoso, haciendo no sólo sobrevivencia, sino que también innovaciones en su tecnología, en su calidad, pagando los derechos previsionales de los trabajadores eso es clarísimo, pero no creo que uno deba partir de la base que las PYMES son sólo aquellas que tienen dificultades para sobrevivir. Yo sé que el costo del crédito del año '98 y '99 fue alto y que las condiciones de ese endeudamiento son distintas a las que hoy día ellos enfrentan, lo que ocurre es que parte importante de las PYMES han tenido que pasar por lo que ha implicado la economía del país en el último tiempo".

Para Solari, la palabra clave de éxito para las pequeñas y me-



*"Los trabajadores tienen derecho a estar capacitados, porque eso les asegura, en el largo plazo, la posibilidad de conseguir un empleo, mejores remuneraciones y más productividad". En la Foto Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social.*

dianas empresas es la innovación "en muchos países del mundo las PYMES no ha sido el vagón de cola, sino que han encabezado los procesos de innovación; existen algunos países de Asia, en países de Europa, donde juegan un rol importante. No creo que siempre tengan que estar respondiendo a la participación del Estado teniendo que ser subsidiados, porque si es así, queda disponible a la restricción de los recursos públicos y el tema es que las PYMES requieren condiciones de igualdad frente a las empresas grandes, acceso al crédito, innovación y tecnología".

También el Estado, según informa, está ayudando en materias importantes como la capacitación "prácticamente todos los programas del SENCE están apuntados a la capacitación de la pequeña y mediana empresa, pero el punto es que estas empresas son sus empresarios y sus trabajadores, ahí la frontera es mucho más tenue, nosotros hemos incorporado instrumentos nuevos, por ejemplo este año hemos abierto lo que es el mandato de cobro, que les permite a ellos utilizar una línea de financiamiento bancaria para pagar su capacitación contra la devolución de la franquicia tributaria posterior y creemos que es un buen camino, además queremos ayudar a la pequeña y mediana empresa vía internet, tenemos la programación de que desde este año hasta el 2002 todas las empresas tenga un espacio en internet y aclaro que esto no es un juego es una vía de reducción muy importante para las empresas, estamos tratando de que todas las superintendencias nuestras que regulan a privados, que requieren formularios o trámites puedan usar ventanillas electrónicas y con eso logramos hacer más expeditos todos los procedimientos y también le facilitamos el acceso de ellos a la información, al conocimiento, la facilidad de costos menores para la comercialización", explica.

## Aprendiendo a Dialogar

Ya se planteó en el número anterior, la idea del Gobierno de hacer más participativa las decisiones gubernamentales y uno de los hechos concretos en esta línea es, sin duda, la creación del Consejo de Diálogo Social, al respecto el Ministro del Trabajo afirma la necesidad de impulsar una conversación permanente, "es necesario –dice– dar una señal también al país de que las cosas pueden ser de otra manera, que se puede conversar, pero el punto esencial es que hemos partido discutiendo temas muy complejos como el seguro de cesantía, el tema de las reformas laborales, siempre temas más difíciles de tratar. Todos estos temas son de controversia en cualquier parte del mundo, en España, por ejemplo, siguen una discusión de reformas laborales, donde han estado renovando y modificando las leyes laborales permanentemente, y dos gobiernos distintos y nunca nadie habló de incertidumbre".

Pero todo esto pasa por un objetivo bien definido: "nosotros tenemos el Consejo de Diálogo Social, porque estamos absolutamente obligados a una política activa de reducción de la desconfianza, que es la principal traba del mundo laboral; en segundo lugar el Consejo colabora en el protagonismo sindical. Creo que el Consejo da esa posibilidad de discutir, ahora son las reformas laborales y más adelante podemos discutir los temas de la seguridad en el trabajo, de la capacitación o el impacto del comercio exterior en la creación de puestos de trabajo. Por eso se requiere que la dirigencia sindical tenga un protagonismo superior".

En cuanto a la sensación de un Consejo de Diálogo con actores muy politizados el Ministro opina que "sí hay una politización de ambas partes y ha habido temas este año que han sido de divisiones de los actores de este mundo laboral como el caso de Pinochet, donde los empresarios prácticamente han cerrado filas en todas las etapas de su defensa, por otro lado, los sindicalistas se han pronunciado en forma sistemática a favor de las víctimas de abusos, entonces, es un tema que

atraviesa las relaciones laborales. Que se entienda que esto no es para nada una satanización de la política, yo menos que nadie, pero la política en este período ha jugado un rol clave e importante en este mundo laboral".

## **Sobre las reformas laborales**

Una de las tareas claves de este Gobierno es el envío de proyectos de ley que modernicen el mundo de las relaciones laborales, recientemente se ha informado por la prensa que el proyecto sobre seguro de desempleo, tras cinco meses de tramitación está llegando a su fase final, pero no ha jugado igual suerte el proyecto conocido como reformas laborales. De partida no es un solo proyecto, sino un conjunto de proyectos, que tienen que ver con distintos cuerpos legales que se crean, los cuales fueron dados a conocer a la opinión pública y, principalmente, a los actores del Consejo como una minuta y además, no es clara la fecha de ingreso al Parlamento, al respecto el Ministro explica: "se envió una minuta, porque son nuestras principales ideas de lo que queremos hacer ahora en estas materias y eso lo hicimos, porque es nuestro procedimiento habitual además tampoco los gobiernos ponen en discusión un proyecto de ley, a diferencia del proyecto de seguro de cesantía que es un proyecto más acotado, específico, lo que ocurre que no puedes vulnerar lo que son las labores propias del Parlamento, no corresponde, debilita la democracia".

En cuanto al contenido de las reformas, Solari explica "en Chile, hay tres cosas de las cuales hay que hacerse cargo: en primer lugar, hacerse cargo de un nivel de informalidad, que en buena parte resulta de prácticas laborales que son distintas a los tipos de contrato que se establecen y, por lo tanto, para que los trabajadores se formalicen, aunque quieran, no está dado, entonces hay que hacer un esfuerzo por ese lado. Además, hay muchísimas personas que quieren hoy día trabajar bajo condiciones particulares, con tiempos más cortos o por día, o por hora, o trabajar en su casa, y hoy hay ofertas de empleos vinculado a esos modos de organizar el trabajo y nosotros tenemos que colaborar en ese proceso, tenemos que vincular el derecho de trabajar de las personas con oferta, concretamente. Y en ese mismo aspecto, hemos tenido que decir siempre, que esas modalidades de trabajo y nuevo tipos de contrato tienen que dar lugar a derechos sociales, a salud, a previsión".

"En cuanto al tema de la flexibilización de jornada, que es bastante polémico, creemos que tenemos que ir avanzando en jornadas más cortas. Para que las empresas creen sistemas de turnos distintos tiene que tener la posibilidad de organizar la hora en un mes y eso significa posibilidad de nuevos contratos de trabajo, ahora, ahí lo que es básico es que no sea un atributo sólo del empresario, sino que se convenga con el sindicato", afirma.

Para el corto plazo, el Ministro plantea la necesidad de seguir conversando con los actores para ver hasta qué punto se llega, pero siempre tratando de llegar al máximo de acuerdo.

Y enfático, Ricardo Solari concluye "nunca he hecho nada para ser recordado, tengo la obligación de responder a la agenda del Presidente, analizar profundamente el mundo del trabajo en Chile y esto tiene que ver también con la dignidad de los trabajadores y con que estas personas dignas y dignificadas hacen al crecimiento sistemático del país. Sabemos que no podemos resolver todas las aspiraciones que tienen las personas, pero todo pasa, porque las personas crezcan en su dignidad y en sus derechos".

# ENCUESTA LABORAL (ENCLA 2000)

## Informe Ejecutivo

### ENCLA 1999

En la segunda versión de la Encuesta Nacional de coyuntura laboral, ENCLA 1999 asistieron el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, el Vicario de la Pastoral Social, Alfonso Baeza, Víctor Tokman, representante de la O.I.T. para América Latina, Sebastián Piñera presidente de la Fundación Futuro, Ricardo Paredes Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y la Directora del Trabajo María Ester Feres.

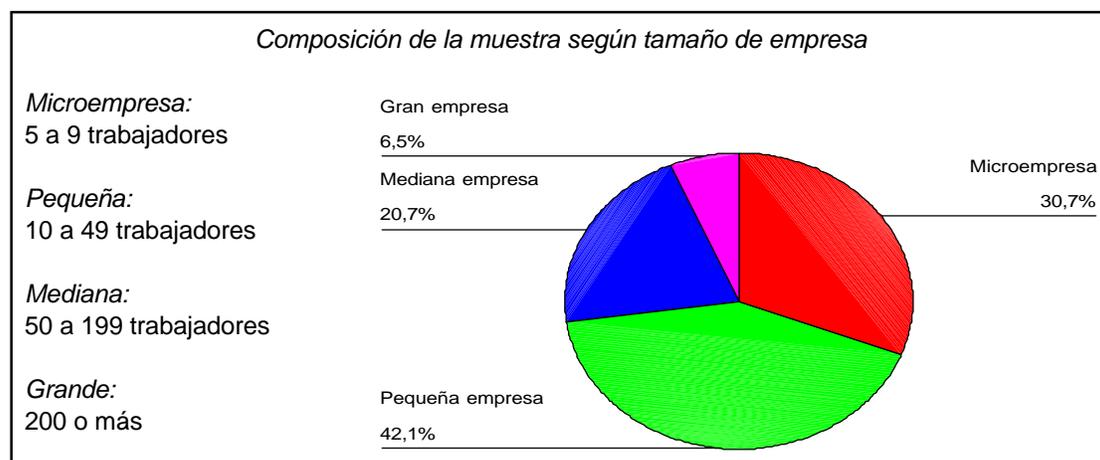
La Encuesta fue aplicada entre septiembre y noviembre de 1999 desde la IV a la Décima Región, incluyendo el Area Metropolitana. La muestra efectiva abarcó a 79.532 trabajadores, de los cuales 55.189 son hombres y 24.363 son mujeres. La muestra incluyó a 1.247 empresas de todos los sectores económicos y tamaños. La particularidad de la encuesta es que fue realizada en período de crisis económica, lo que permitió observar algunos comportamientos y estrategias adoptadas por las empresas en dicha coyuntura. Los resultados señalan, que las grandes empresas desarrollaron como medida el despido, y las pequeñas el endeudamiento. Dentro de los temas que analizó la muestra están las relaciones mujer y trabajo, jóvenes, institucionalidad laboral, proceso de externalización, jornadas de trabajo, prevención de riesgos, salarios e incentivos.

### ENCUESTA LABORAL - ENCLA 2000

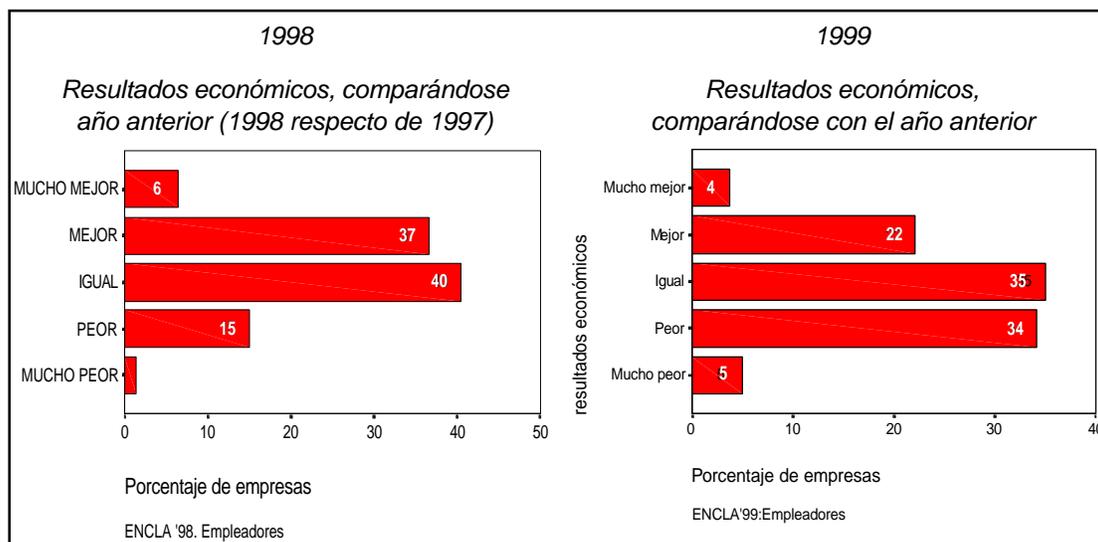
#### Dirección del Trabajo

Este tipo de encuesta abarca empresas de todos tamaños y sectores económicos desde la IV a la X Región, más Región Metropolitana. Esta segunda edición de la ENCLA se aplicó entre septiembre y noviembre de 1999, abarcó un total de 1.247 empresas y 79.532 trabajadores. El margen de error se estima en 2,7%

Este es un instrumento de carácter periódico cuyo objetivo principal es el diagnóstico de las relaciones laborales, entendidas en un sentido amplio: situación laboral y percepciones de empleadores y trabajadores.



Los principales temas tratados en la Encuesta Laboral incluye temas relacionados con la crisis económica vivida durante 1999. La crisis impactó el comportamiento del mundo laboral de distintas formas según el tamaño de la empresa, repercutiendo directamente en factores tales como: resultados económicos, empleo, remuneraciones, jornadas de trabajo.

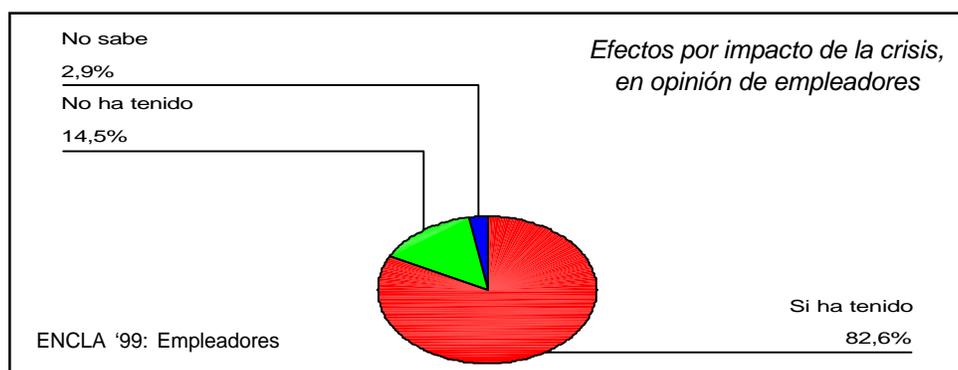


Esta autoevaluación de resultados económicos de las empresas, entrega importantes informaciones de la complejidad, los problemas y los desafíos de la problemática laboral vividos durante 1999 y permite hacer análisis sobre la coyuntura que el país tiene por delante en cuanto a proyectos de reforma y de modernización de las relaciones laborales.

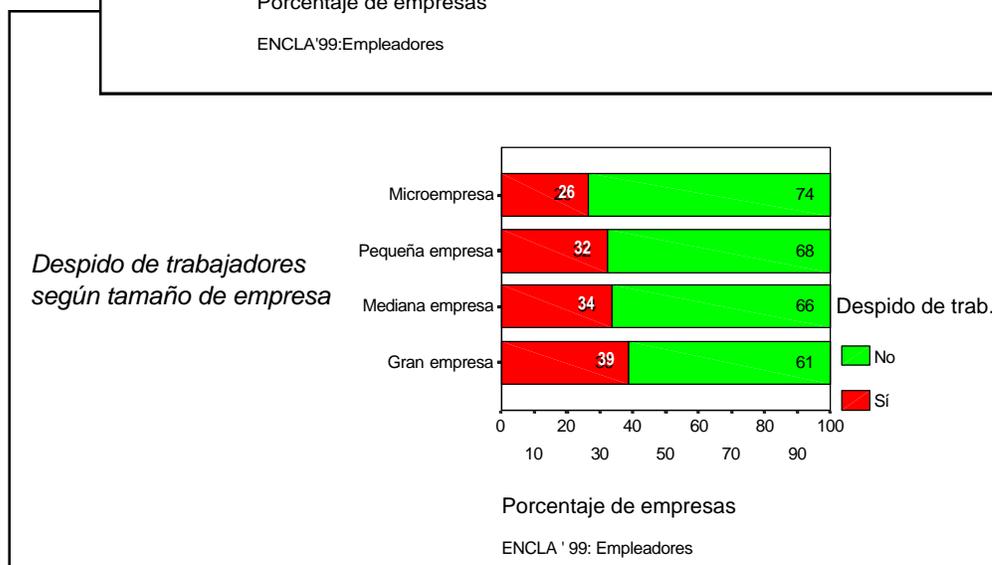
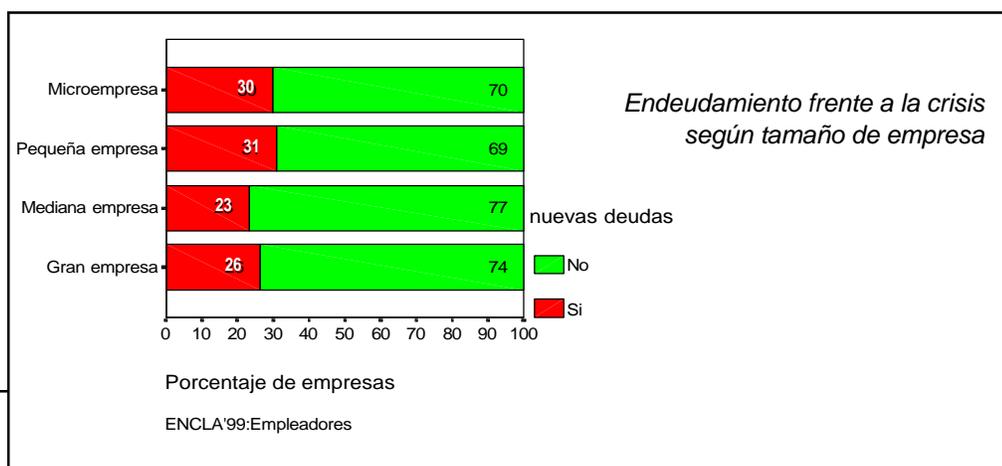
En la versión de 1999 se mantuvieron los temas básicos que se definieron para la primera encuesta laboral, sin embargo en esta segunda versión se agregaron varias preguntas con el objetivo de ampliar y/o precisar algunas materias, particularmente preguntas sobre crisis.

### Las empresas en el contexto de la crisis 1998-1999

La crisis de 1998-1999 mostró que la economía chilena, a pesar de la tendencia sostenida de crecimiento y desarrollo que tuvo durante la última década, puede ser fuertemente afectada por las crisis externas, particularmente en el campo del empleo.



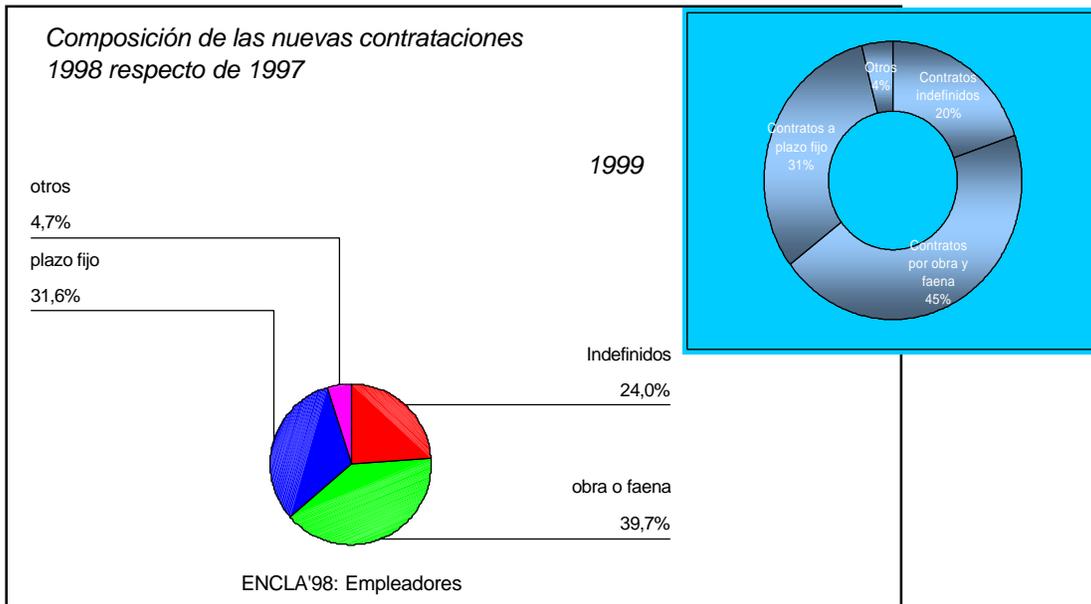
Para medir las estrategias asumidas por las empresas para enfrentar la crisis recesiva como la recientemente vivida, la Encuesta Laboral incluyó una serie de alternativas de respuestas tales como: endeudamiento, despidos, rebajas de salarios, parcializar la jornada, adelantar vacaciones, cambiar rubros de producción, postergar inversiones y otras. El resultado arrojado es que las empresas chilenas utilizaron fundamentalmente dos estrategias para enfrentar la crisis: el endeudamiento y los despidos y de manera muy minoritaria otros arreglos, tales como flexibilizar la jornada o los salarios.



### Fuerza de trabajo y flexibilización

La composición de la fuerza de trabajo no mostró cambios significativos entre 1998 y 1999. Entre un año y otro se mantienen aproximadamente la misma distribución, aumentando levemente los contratos indefinidos y otros, disminuyendo levemente los contratos por obra o faena. Este período se caracterizó por una alta rotación e inestabilidad real o potencial de empleo.

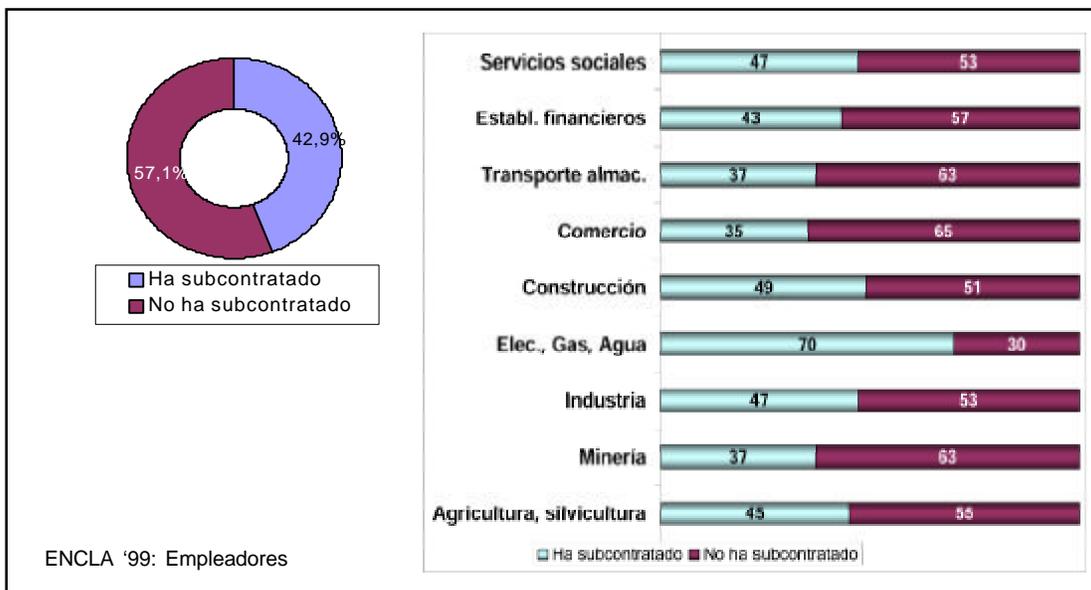
Plazo fijo y honorarios se mantienen en la misma proporción entre un año y otro. El aumento de los indefinidos, se explica, fundamentalmente, por la disminución de los contratos por obra. Este tipo de contrato tiene fuerte incidencia en el sector de la Construcción, fuertemente afectada durante la crisis.



### Externalización

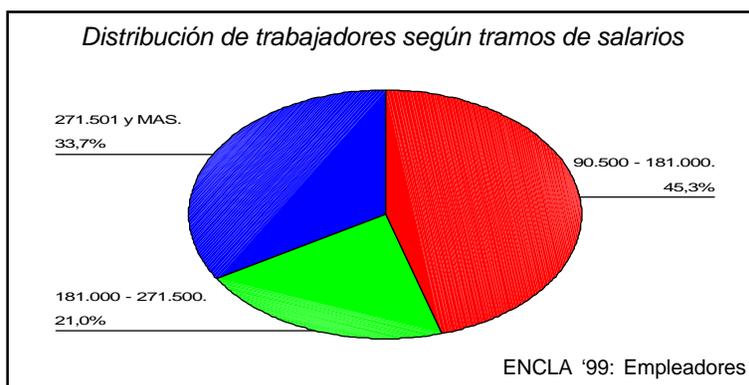
La tendencia de las empresas chilenas, siguiendo la tendencia internacional es desprenderse de parte de las actividades y subcontratarlas a otras empresas o a terceros. El 42,9% de las empresas ha subcontratado a tercero, para servicios complementarios o para procesos que hacen al giro principal (esta última alternativa ha sido usada por el 14,5%). El 16,4% ha sido contratada por otras. El desafío es que estas relaciones virtuosas de complementariedad y no cadenas de integración que hacen que se produzcan un desmedro de las condiciones de trabajo.

#### Subcontratación de actividades según rama



### Situación Salarial

En 1998 hubo reajuste de salarios en el 47% de las empresas, en tanto en 1999 bajó al 33% de ellas. Casi la mitad de los trabajadores se ubican entre uno y dos salarios mínimos (45,3%), el 21% entre dos y tres y el 33,7% llega a más de tres.

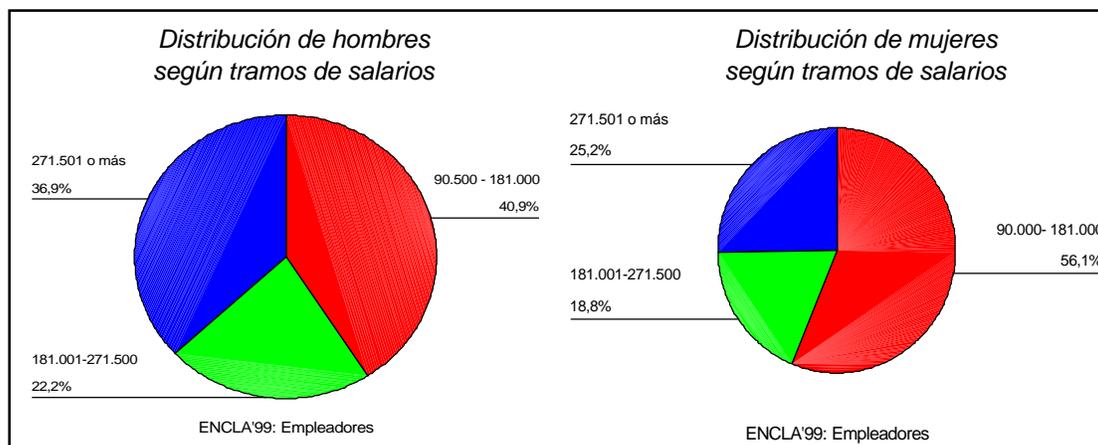


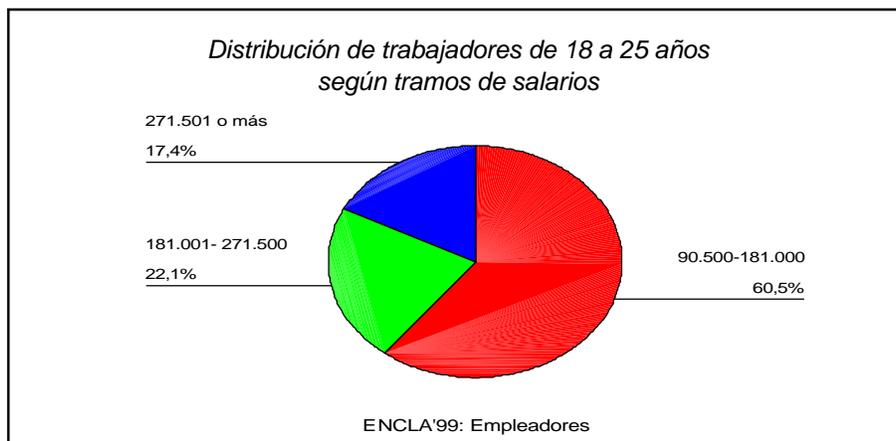
En 1998 los empleadores informaron que los reajustes habían sido iguales o mayores al I.P.C. En 1999, un 60,5% reconoció que habían sido menores que el I.P.C. La situación salarial mejora de acuerdo al tamaño de la empresa, es peor en las de menor tamaño relativo. Las ramas donde se concentran los menores salarios son Agricultura, Comercio y Construcción y los más altos son Electricidad, Minería, Transporte y Finanzas.

### Mujeres y jóvenes

La ENCLA incluyó varias preguntas que permitieran caracterizar mejor las especificidades del empleo femenino en el mundo productivo, así como se puso especial interés a temas como la maternidad y el cuidado infantil, ya que junto con las remuneraciones son algunos de los principales obstáculos para la incorporación plena de la mujer al trabajo. La muestra fue de 24.366 trabajadoras, que equivalen al 30,7% comparativo con los hombres de 69,3%.

Las mujeres y jóvenes se encuentran en mayor proporción en el tramo más bajo.



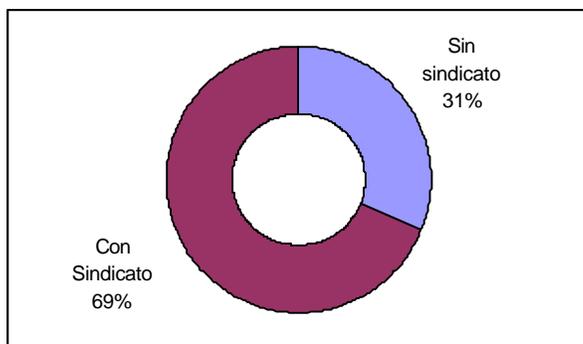


Comparado con estándares internacionales, la participación de la mujer en el sector laboral sigue siendo baja. La fuerza laboral se centra en sectores tales como servicios sociales, comercio y finanzas. Otros de los resultados que arrojó la ENCLA es que la legislación laboral provee un marco insatisfactorio para el cuidado infantil. El 73% de las empresas tiene menos de 20 trabajadoras lo que implica que quedan fuera de este beneficio, la ley exige más de 20 mujeres para otorgarlo. El 51% de la mediana y grandes empresas contrata a menos de 20 mujeres. En el 22% de las empresas que tendrían esta obligación incumple la ley.

Los jóvenes (entre 18 y 25 años) por su parte constituyen el 18,5% del total de los trabajadores de la muestra arrojando cifras como que el 60,5% se considera en los tramos inferiores de salarios (entre uno, y dos mínimos) frente al 38,2% de los adultos. En tanto los menores de 18 años constituyen el 0,3% de todos los trabajadores, proyectándose en aproximadamente 10 mil menores que se concentran en la rama Comercio.

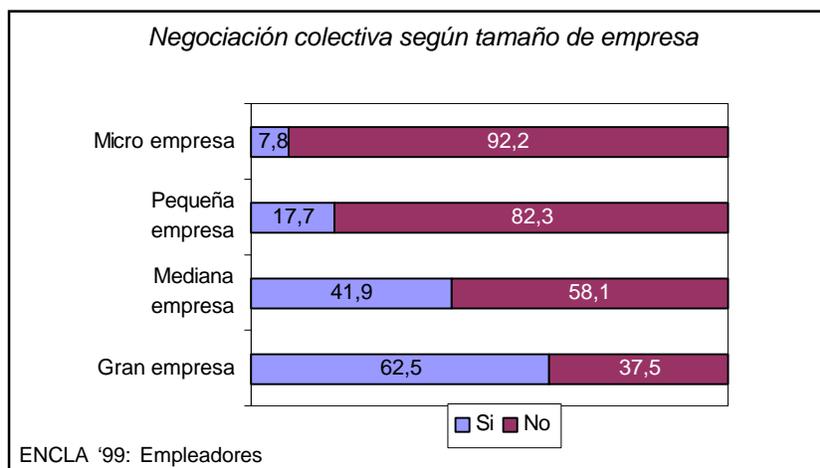
### Institucionalidad laboral

La ENCLA arrojó que las empresas que cuentan con sindicato obtienen reajustes en mayor proporción que las que no lo tienen. En el 83% de las empresas de la muestra no hay sindicato y el 77% no se había negociado colectivamente durante los últimos 5 años y en el 65% de las empresas no hay ningún mecanismo de participación.



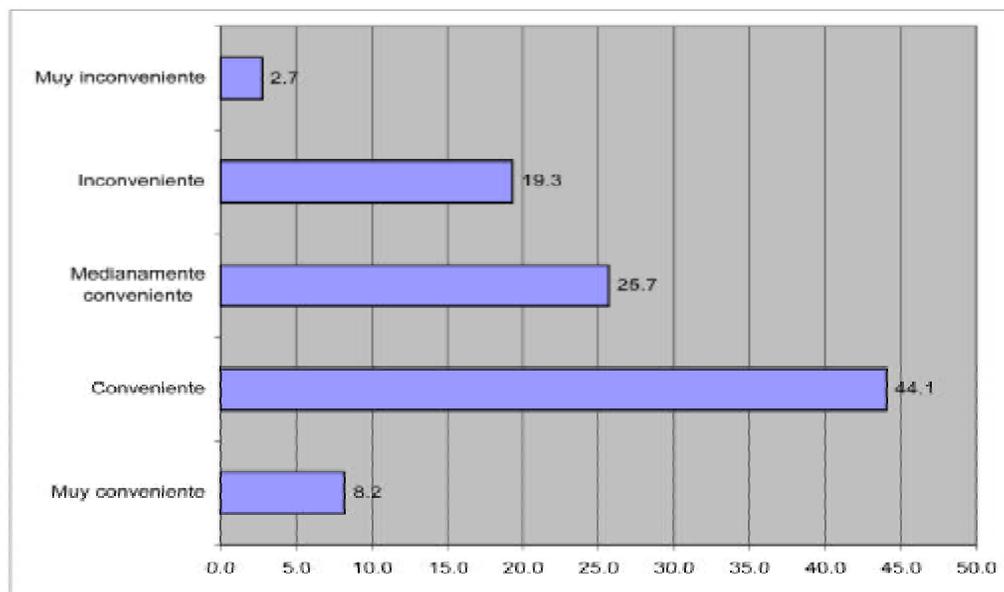
La débil presencia sindical (menos del 17% de los asalariados) sumado a la ausencia de otros mecanismos de participación, no permite posibilidades de desarrollar relaciones autónomas que

lleven a un esquema de relaciones laborales bipartitas. Hay un grave desequilibrio social entre la parte empresarial y social. Esto se refleja en la minoritaria proporción de trabajadores que negocia (menos de un 9%) y en la baja proporción de las empresas que aumentaron los salarios con o sin negociación (menos de un tercio).

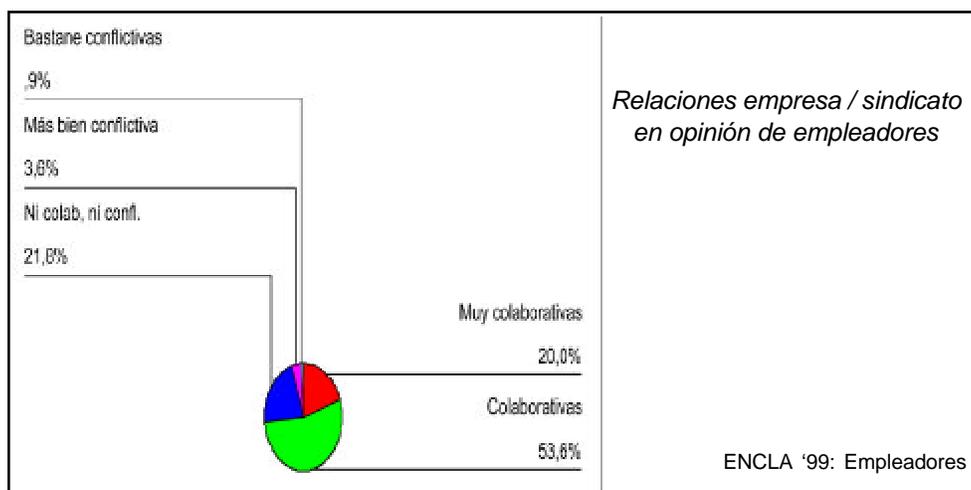


La Encuesta a su vez, dejó en claro que las empresas con sindicato negocian más, cumplen correctamente la legislación laboral y los empleadores dijeron tener una buena evaluación sobre los sindicatos y la negociación colectiva.

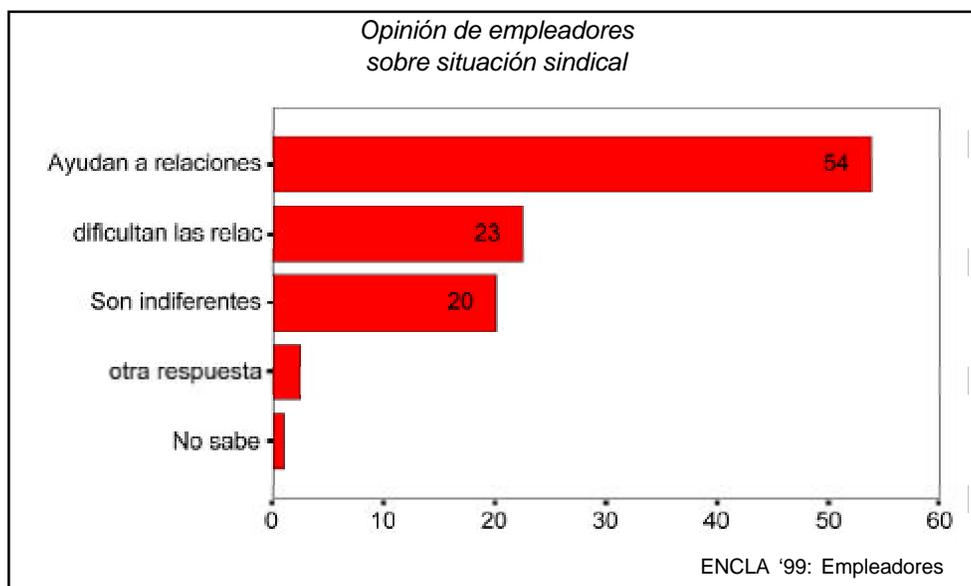
**La negociación colectiva** está ligada a la presencia del sindicato y al tamaño de la empresa.



El sindicalismo hace parte de la institucionalidad laboral que ayuda a la configuración de relaciones modernas y en este estudio se demostró que los empleadores valoran la institución sindical donde ella existe. Esta percepción contradice las actitudes antisindicales expresadas por las representaciones empresariales corporativas.



La negociación colectiva es un instrumento poco desarrollado aun cuando es valorada positivamente por los empleadores.



Con estas cifras se demuestra que hay un buen clima para el diálogo social, tanto empleadores como trabajadores evalúan las relaciones más como de colaboración que de conflicto. Con todos estos elementos se demuestra el buen escenario para el diálogo sobre las Reformas Laborales.

### Mecanismos de participación

Hay escasos mecanismos de participación de los trabajadores, en el 65,4% de las empresas no existe ninguna forma y donde los hay la más frecuente es el Comité de Bienestar que alcanza el 15% de las empresas.

		SI HAY
Mecanismos de participación	DELEGADOS	11,5%
	COMITES DE CULTURA	8,5%
	COMITE DE BIENESTAR	15,2%
	COMITES DE CAPACITACION	10,7%
	GRUPOS PARITARIOS	12,8%
	OTROS	3,3%
	NINGUNO DE LOS ANTERIORES	65,4%

### Modernización de las empresas

Se ha privilegiado la inversión en tecnología y ampliación de mercados, en desmedro de capacitación y recursos humanos. Los empleadores autoevalúan los esfuerzos en tecnología con nota 5,4 microempresas a 5,3 gran empresa.

- Recursos Humanos por contraste las notas van desde 4,3 microempresas a 5,3% grandes empresas.
- Capacitación 4,5 microempresa hasta 5,7 gran empresa.
- Ampliación de mercados de 4,7 microempresa hasta 5,2 gran empresa.

La Capacitación efectiva se ha dado en el 20% de las microempresas, 32% de las pequeñas, 52% de las medianas, hasta el 68% de las grandes.

Estos datos señalan un tipo de modernización que se ha privilegiado la tecnología sobre los recursos humanos, y que se da diversas maneras en los tipos de empresa, con un rezago importante de las pequeñas frente a las grandes.

La inversión y preocupación por el desarrollo de los recursos humanos muestra un importante rezago respecto de otras dimensiones de la modernización. A su vez, la capacitación, prevención de riesgos y cumplimiento de la legislación laboral sumado a la ausencia de modelos de gestión más participativos muestran un enorme déficit que atenta contra la productividad de las empresas y el nivel de los salarios. Las relaciones laborales modernas, justas y equitativas llevarán a elevar las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de los trabajadores.

Los desafíos están en aumentar la competitividad internacional, mejorando la gestión de los recursos humanos en todas las empresas, promover el desarrollo productivo, tecnológico y laboral de las pequeñas empresas. Generar un marco moderno, participativo e informado para mejorar los salarios, la calidad y la productividad.

Ministerio de Hacienda

# REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO

Ley N° 19.703 (\*)

**OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL  
SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA  
LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO  
FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA**

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Otórgase, a contar del 1º de diciembre de 2000, un reajuste de 4,3% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquéllos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1º de diciembre de 2000.

**Artículo 2º.-** Reajústanse, a contar del 1º de diciembre de 2000, en 4,3%, los montos en actual vigencia correspondientes a las subvenciones establecidas en el artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, y en sus normas complementarias.

**Artículo 3º.-** Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 4.12.2000.

cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N<sup>os</sup>. 18.460 y 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N<sup>o</sup> 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N<sup>o</sup> 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9<sup>o</sup> del Decreto Ley N<sup>o</sup> 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$ 24.122 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2000 sea igual o inferior a \$ 258.717 y de \$ 12.798 para aquéllos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

**Artículo 4<sup>o</sup>.**- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2<sup>o</sup> del Decreto con Fuerza de Ley N<sup>o</sup> 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

**Artículo 5<sup>o</sup>.**- Los aguinaldos concedidos por los artículos 3<sup>o</sup> y 4<sup>o</sup> de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3<sup>o</sup> y de las entidades a que se refiere el artículo 4<sup>o</sup>, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

**Artículo 6<sup>o</sup>.**- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N<sup>o</sup> 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N<sup>o</sup> 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3<sup>o</sup> de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

**Artículo 7<sup>o</sup>.**- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N<sup>o</sup> 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5<sup>o</sup> del Decreto con Fuerza de Ley N<sup>o</sup> 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3<sup>o</sup> de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

**Artículo 8º.-** En los casos a que se refieren los artículos 4º, 6º y 7º, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del Ministerio que corresponda.

**Artículo 9º.-** Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2001 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2001, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 3º, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 4º, 6º y 7º de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 31.649 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2001, sea igual o inferior a \$ 271.395, y de \$ 22.046, para aquéllos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3º, y de las entidades a que se refiere el artículo 4º, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el artículo 6º de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 7º de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 6º y 7º, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del Ministerio que corresponda, cuando procediere.

**Artículo 10.-** Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

**Artículo 11.-** Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles.

**Artículo 12.-** Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 3º que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

**Artículo 13.-** Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 14.-** Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 31.184, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 15.592 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2001. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 15.-** Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2001, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 13.047, por cada hijo que cause

este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración bruta igual o inferior a \$ 258.717 la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553. Esta bonificación adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

**Artículo 16.-** Concédese durante el año 2001, a los trabajadores no docentes que se desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 14 y la bonificación adicional del artículo 15 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrán los trabajadores no docentes que tengan las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que se desempeñen en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

**Artículo 17.-** Durante el año 2001, el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 54.205.

El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

**Artículo 18.-** Incrementase en \$1.680.273 miles, el aporte que establece el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2000. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 14 y 15, al personal no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2000.

**Artículo 19.-** Sustitúyese, a partir del 1° de enero del año 2001, los montos de "\$ 133.111"; "\$ 150.958" y "\$162.376", a que se refieren los artículos 21 y 22 de la Ley N° 19.429, por "\$ 138.835", "\$ 157.449" y "\$ 169.358", respectivamente.

**Artículo 20.-** Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 3°, 9° y 14, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$ 1.049.000 excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

**Artículo 21.-** Reemplázase, a contar del 1° de julio del año 2001, el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1°.- A contar del 1° de julio del año 2001, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981,

del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- a) De \$ 3.452 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 104.146;
- b) De \$ 3.358 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 104.146 y no exceda los \$ 210.451;
- c) De \$ 1.094 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 210.451 y no exceda los \$ 328.232; y
- d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 328.232 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan."

**Artículo 22.-** Fijase en \$ 3.452 a contar del 1º de julio del año 2001, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.020.

**Artículo 23.-** Concédese por una sola vez en el año 2001, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley Nº 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 27.490.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2001, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley Nº 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

**Artículo 24.-** Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2001, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2001, de \$ 8.677. Este aguinaldo se incrementará en \$ 4.466 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2001, tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. En el caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 9° de la presente ley sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2001, un aguinaldo de Navidad del año 2001 de \$ 9.952. Dicho aguinaldo se incrementará en \$5.618 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

**Artículo 25.-** Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

**Artículo 26.-** Concédese, por el período de un año, a contar del 1° de enero del año 2001, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$ 114.881 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1º de la Ley Nº 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los Servicios de Salud remunerados según el sistema del Decreto Ley Nº 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 3.250 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la Ley Nº 19.536, en lo que fuere procedente.

**Artículo 27.-** Durante el año 2001, el porcentaje de la asignación establecida en el artículo 12 de la Ley Nº 19.041, será el determinado para el año 1999.

**Artículo 28.-** Modifícase la Ley Nº 19.464 en la siguiente forma:

- 1) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7º la frase "y enero del año 2000" por ", enero de 2000 y enero del año 2001", y
- 2) Sustitúyese en el artículo 9º, el guarismo "2001" por "2002".

**Artículo 29.-** Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad y cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2000, sea igual o inferior a \$ 258.717, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2000, cuyo monto será de \$ 24.000.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida la referida en el inciso segundo del artículo 3º de esta ley.

**Artículo 30.-** Para los efectos de conceder durante el año 2002 el beneficio establecido en el artículo 37 de la Ley Nº 19.664, los convenios entre los directores de establecimientos y el Director del Servicio de Salud respectivo se celebrarán a más tardar el 30 de abril del año 2001 y los convenios que celebren los Servicios de Salud y el Ministerio del ramo, se suscribirán a más tardar el 31 de mayo de 2001.

**Artículo 31.-** El mayor gasto fiscal que represente en el año 2000 la aplicación de esta ley, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irrogue durante el año 2001 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1º, 9º, 14 y 17 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2001, dispuestas por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley Nº 1.263, de 1975, los que podrán ser dictados en el mes de diciembre de 2000.

**Artículo 32.-** En el evento que la variación porcentual en doce meses del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, a octubre de 2001, sea superior

al 3%, el reajuste de remuneraciones del sector público que se conceda a contar del 1º de diciembre de dicho año, incluirá la diferencia positiva entre dicha variación y el 3%, con un tope de 0,3%."

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

Santiago, 30 de noviembre de 2000.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

# **NORMATIVA DE PENSIONES ASISTENCIALES Y SUBSIDIOS FAMILIARES**

## **ESTABLECE REGIMEN DE PENSIONES ASISTENCIALES PARA INVALIDOS Y ANCIANOS CARENTES DE RECURSOS**

**Decreto Ley N° 869 <sup>(\*)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)</sup>**

Núm. 869.- Santiago, 15 de enero de 1975.- Hoy se decretó lo que sigue:

Visto: lo dispuesto en los Decretos Leyes N°s. 1 y 128, de 1973, y 527, de 1974, y

Teniendo presente:

Que es preciso establecer un sistema de pensiones para todos los ancianos e inválidos que carecen de recursos y que por diversas razones no han podido obtener este beneficio de un régimen previsional, de modo de garantizarles un nivel mínimo de subsistencia;

Que el otorgamiento de estas pensiones asistenciales debe realizarse a través de la concurrencia solidaria de todos los regímenes previsionales;

Que el sistema de pensiones asistenciales establecido por el artículo 245 de la Ley N° 16.464 ha resultado del todo insuficiente, especialmente en lo que se refiere a su financiamiento;

---

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

(1) Publicado en el Diario Oficial de 28.01.75.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 18.591, de 3.01.87; 18.611, de 23.04.87; 18.681, de 31.12.87; 19.350, de 14.11.94.

(3) El reglamento de este decreto ley está contenido en el D.S. N° 369, de Hacienda, de 2.07.87.

(4) El Art. 2° de la Ley N° 18.141, de 21.07.82, expresa lo siguiente: "A contar del 1° de enero de 1982, el Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales creado por el Decreto Ley N° 869, de 1975, se financiará con un aporte que realizarán todas las instituciones previsionales que, a la fecha de publicación de esta ley, se encontraren obligadas a concurrir a él y que ascenderá al 1,5 por ciento de las remuneraciones imponibles a los respectivos fondos de pensiones de cada institución. Los déficits que pudieren producirse serán de cargo fiscal".

(5) Ver letra c) del Art. 4° del D.F.L. N° 90, de Previsión Social, 11.01.79 que establece que no serán causantes de asignación por muerte de personas no afectas al D.L. N° 3.500, de 13.11.80, que se encontraren pensionadas por sobrevivencia, que no lo sean por viudez; por gracia o por el régimen de pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 28.01.75.

(6) Ver Art. 10 de la Ley N° 18.611, de 23.04.87, que se refiere al reajuste automático de las pensiones asistenciales.

(7) El Art. 1° de la Ley N° 19.697, de 13.09.2000, concede un bono extraordinario de \$10.000, por una vez, a los beneficiarios del D.L. N° 869, de 1975 y de la Ley N° 18.020 y a los trabajadores con subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, del Trabajo, de 1981.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto ley:

**Artículo 1º.-** Las personas inválidas y las mayores de 65 años de edad, que carezcan de recursos, tendrán derecho a acogerse a pensión asistencial con arreglo a las disposiciones contenidas en el presente decreto ley, siempre que cuenten con una residencia continua mínima de tres años en el país. (8)(9)(10)(11)(12)(13)(14)

Se considerará inválido al mayor de 18 años de edad que en forma presumiblemente permanente esté incapacitado para desempeñar un trabajo normal o que haya sufrido una disminución de su capacidad de trabajo, de manera que no esté en condiciones de procurarse lo necesario para su subsistencia, y que no tenga derecho a percibir una pensión derivada de accidente del trabajo, o de otro sistema de seguridad social. La declaración de invalidez corresponderá efectuarla al Servicio Nacional de Salud, en la forma que determine el reglamento.

Se entenderá que carece de recursos la persona que no tenga ingresos propios o, de tenerlos, ellos sean inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 y siempre que, además, en ambos casos, el promedio de los ingresos de su núcleo familiar, si los hubiere, sea también inferior a ese porcentaje. Dicho promedio se determinará dividiendo el ingreso total del núcleo familiar por el número de personas que lo componen. Para este mismo efecto se considerará que componen el núcleo familiar todas aquellas personas que, unidas o no por vínculos de parentesco, conviven en forma permanente bajo un mismo techo. El reglamento determinará la forma de acreditar la carencia de recursos. (15)(16)

Las pensiones asistenciales se extinguirán por fallecimiento del beneficiario o por haber éste dejado de cumplir los requisitos habilitantes. El reglamento dispondrá la forma y circunstancias en que se harán efectivas estas causales. (17)

- 
- (8) La oración final del inciso 4º de este artículo 1º fue agregada por la letra a) del Art. 7º de la Ley Nº 18.611, de 23.04.87.
- (9) El Art. 18 de la Ley Nº 18.600, de 19.02.87, señala que los deficientes mentales pueden postular al sistema de pensiones asistenciales que establece este cuerpo legal.
- (10) El Art. 5º de la Ley Nº 19.392, de 27.05.95, expresa lo siguiente: "El monto de las pensiones asistenciales reguladas por el Decreto Ley Nº 869, de 1975, que se concedan a contar del 1º de julio de 1995, será de \$ 17.292. Las pensiones asistenciales otorgadas con anterioridad al 1º de julio de 1995, cuyo monto sea inferior a \$ 17.292, se elevarán a este último valor a partir de la fecha señalada.
- (11) El Art. 8º de la Ley Nº 19.398, de 4.08.95, otorga a estas pensiones un reajuste extraordinario de 10% a contar del 1º.09.95.
- (12) El Art. 9º de la Ley Nº 19.578, de 29.07.98, incrementa en \$ 8.000 el monto de la pensión asistencial de este cuerpo legal.
- (13) El Art. 23 de la Ley Nº 19.649, de 2.12.1999, concede a los pensionados (de 65 o más años de edad) del I.N.P., de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, cuyas pensiones tengan carácter de mínimas con garantía estatal y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. Nº 869/75, un bono de invierno de \$ 26.357 que se pagará en mayo de 2000.
- (14) El Art. 24 de la Ley Nº 19.649, de 2.12.1999, concede en el 2000 aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad por \$ 8.319, respectivamente, a los pensionados y beneficiarios que indica. Dicha cantidad se incrementará en \$ 4.282 por cada causante de asignación familiar o maternal acreditada.
- (15) La citada Ley Nº 15.386, de 11.12.63, contiene normas sobre régimen de revalorización de pensiones.
- (16) El valor actual de las pensiones mínimas se inserta en el Publinforma.
- (17) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Nº 1 del Art. 3º de la Ley Nº 19.350, de 14.11.94.

Las pensiones asistenciales también se extinguirán por no cobro del beneficio durante seis meses continuados o cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Intendente o la entidad pagadora del mismo, dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento, el que deberá efectuarse personalmente al beneficiario o en la forma que fije el reglamento. Con todo, el Intendente podrá reconsiderar las extinciones a que se refiere este inciso, por resolución fundada, en cuyo caso otorgará el beneficio con cargo a las nuevas pensiones que esté autorizado para conceder, y su monto no podrá ser inferior a aquel que le habría correspondido percibir de no haber mediado la extinción. (18)

**Artículo 2º.-** Las pensiones asistenciales a que se refiere este decreto ley serán otorgadas por los Intendentes Regionales considerando lo dispuesto en el artículo 8º, debiendo dar prioridad a las personas de más escasos recursos, de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social. (19)

De cualquier forma, la asignación deberá llevarse a cabo de acuerdo con el procedimiento que se establezca en el reglamento, el que deberá considerar los mismos indicadores socio-económicos para cada uno de los postulantes de una misma comuna al momento de selección, tales como nivel educacional y calidad de la vivienda del solicitante. Asimismo, los Intendentes deberán publicar en la forma y oportunidad que se establezca en el reglamento la nómina de beneficiarios.

Las solicitudes de las personas que, cumpliendo con los requisitos establecidos en este decreto ley, no fueren acogidas favorablemente atendida la limitación del artículo 8º, se considerarán vigentes durante los nueve meses siguientes al de su presentación.

Estas pensiones serán pagadas por el Servicio de Seguro Social, para cuyo efecto los Intendentes deberán enviarle las nóminas de beneficiarios. (20)

**Artículo 3º.-** (21)

**Artículo 4º.-** Las pensiones asistenciales a que se refiere el presente decreto ley, se devengarán a contar del día 1º del mes siguiente al de la fecha de las resoluciones que las concedan. (22)

**Artículo 5º.-** Las pensiones asistenciales que se establecen en el presente decreto ley serán incompatibles con cualquiera otra pensión. (23)

Con todo, las personas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1º y gocen de pensión, podrán acogerse a estas pensiones asistenciales, renunciando en la respectiva solicitud a

---

(18) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Art. 3º de la Ley N° 19.350, de 14.11.94. Anteriormente había sido agregado por el Art. 46 de la Ley N° 18.681, de 31.12.87.

(19) Este artículo 2º fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra b) del Art. 7º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(20) El Art. 30 de la Ley N° 11.764, de 27.12.54, se refiere a la obligación de que los poderes o cartas-poderes para el cobro de pensiones sean autorizados por el ministro de fe que indica y a que dicha autorización sea gratuita en el caso que señala.

(21) El artículo 3º fue derogado por la letra c) del Art. 9º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(22) Este artículo, que había sido sustituido por el Art. 20 de la Ley N° 18.591, de 3.01.87, fue nuevamente reemplazado, como aparece en el texto, por la letra c) del Art. 7º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(23) Ver inciso final del Art. 19 de la Ley N° 18.600, de 19.02.87, que se refiere a incompatibilidad de esta pensión asistencial con la establecida por el D.F.L. N° 1.385, de Justicia, de 6.11.80.

aquellas de que sean beneficiario. Por el contrario, las personas que, estando en goce de estas pensiones, completen los requisitos para obtener los beneficios de un sistema previsional, podrán renunciar a la pensión asistencial, manifestándolo en la respectiva solicitud. (24)

**Artículo 6º.-** Los beneficiarios de las pensiones concedidas en virtud de este decreto ley, tendrán derecho a asistencia médica por el Servicio Nacional de Salud, en los mismos términos establecidos para las personas carentes de recursos, según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 3º, del Decreto Supremo Nº 755, de 1959, del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social. (25)

**Artículo 7º.-** Las personas que gocen de pensión conforme a lo dispuesto en el presente decreto ley no causarán asignación familiar. No obstante, podrán ser beneficiarios de esta prestación en relación con sus descendientes que vivan a su cargo en los términos contemplados en el Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

**Artículo 8º.-** Créase el Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales, con cargo al cual se pagarán los beneficios otorgados y los que se otorguen conforme a este decreto ley. Dicho Fondo será financiado con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos y con el aporte establecido en el artículo 2º de la Ley Nº 18.141. (26)(27)(28)(29)(30)

En el mes de diciembre de cada año, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior, y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se definirán trece marcos presupuestarios regionales, los que no

(24) El Art. 47 de la Ley Nº 18.681, de 31.12.87, señala que los beneficiarios de pensión asistencial que conforme a este artículo renuncien o hubieren renunciado a otra pensión, entrarán al goce de esta última al extinguirse aquélla y su monto no podrá ser inferior al que le habría correspondido de no haber mediado la renuncia.

(25) La letra e) del Art. 6º de la Ley Nº 18.469, de 23.11.85, establece que las personas que gocen de pensiones asistenciales serán beneficiarios del régimen de prestaciones de Salud.

(26) El artículo 8º fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra d) del Art. 7º de la Ley Nº 18.611, de 23.04.87.

(27) Ver inciso 2º del Art. 23 del D.L. Nº 3.501, de 18.11.80.

(28) Ver Art. 2º de la Ley Nº 18.141, de 21.07.82, referente al financiamiento del Fondo creado por este decreto ley, cuyo texto se transcribe en la nota al encabezamiento de esta ley.

(29) La Ley Nº 19.175, de 11.11.92, modificada por la Ley Nº 19.194, de 9.01.93, y cuyo texto refundido fue fijado por el D.S. Nº 291, de Interior, de 20.03.93, aprueba la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional. Su Art. 19, letra d), señala que corresponderá al gobierno regional distribuir entre las municipalidades de la región los recursos para el financiamiento de beneficios y programas sociales administrados por éstas.

(30) Los Arts. 1º y 2º de la Ley Nº 19.357, de 24.12.94, establecen lo siguiente: "Artículo 1º: No obstante lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975, y en el artículo 1º de la Ley Nº 18.611, el Presidente de la República podrá modificar, dentro de cada ejercicio anual, el número de las pensiones asistenciales y el de los subsidios familiares a que las señaladas disposiciones legales se refieren, adecuándose a las disponibilidades presupuestarias del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales y del Fondo Nacional de Subsidio Familiar, respectivamente, mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán llevar, además, las firmas de los Ministerios de Hacienda y del Interior. Podrá asimismo, modificar los marcos presupuestarios regionales fijados en conformidad con los cuerpos legales citados en el inciso anterior, y el número máximo mensual de pensiones asistenciales y de subsidios familiares que los respectivos Intendentes o Alcaldes podrán conceder.- Artículo 2º.- Declaránse ajustados a derechos los cupos de subsidios familiares y de pensiones asistenciales, que hayan excedido los números máximos autorizados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, pero sin exceder las disponibilidades contempladas en los respectivos marcos presupuestarios regionales a que se refieren los artículos 1º de la Ley Nº 18.611 y 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975".

podrán ser excedidos por el gasto que se efectúe en cada región por concepto de pensiones asistenciales en el año calendario siguiente. Asimismo, se fijará el número máximo mensual de nuevas pensiones a conceder en cada región durante el ejercicio. No se podrá conceder nuevos beneficios en los meses de enero y diciembre de cada año. (31)

Anualmente y dentro de la primera quincena del mes de enero, los Intendentes, mediante resolución, deberán determinar el número de nuevas pensiones asistenciales que podrán conceder en cada mes del año. En todo caso, el número mensual de nuevas pensiones asistenciales a conceder en cada región deberá ser una cantidad constante.

De igual forma, los Intendentes podrán disponer disminuciones del número de nuevas pensiones asistenciales por conceder, para lo cual deberán modificar la resolución mencionada en el inciso anterior debiendo fijar, en su caso, una nueva cantidad constante de pensiones a otorgar en los restantes meses del año hasta noviembre inclusive. La nueva resolución producirá efectos a partir del mes siguiente al de su dictación.

Las referidas resoluciones y sus modificaciones, en su caso, estarán exentas del trámite de toma de razón en la Contraloría General de la República, debiendo ser enviadas con sus antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social para su aprobación, institución que deberá pronunciarse al respecto dentro de quince días desde su recepción, entendiéndose aprobadas si no emitiere pronunciamiento dentro de ese plazo.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la administración financiera del Fondo y el control de su desarrollo presupuestario, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

**Artículo 9º.-** Todo aquel que percibiere indebidamente la pensión asistencial, dando datos o proporcionando antecedentes falsos, será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal. (32)(33)(34)

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

**Artículo 10.-** La observancia de las disposiciones del presente decreto ley quedará sometida a la tuición y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que dictará las instrucciones para su aplicación, que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que participen en

---

(31) Ver Art. 45 de la Ley Nº 18.681, de 31.12.87.

(32) El artículo 9º fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra e) del Art. 7º de la Ley Nº 18.611, de 23.04.87.

(33) El citado Art. 467 del Código Penal sanciona al que defraudare a otro en la sustancia, cantidad o calidad de las cosas que le entregare en virtud de un título obligatorio. Las penas se extienden desde los 61 días a los 5 años según el monto de la defraudación.

(34) El Art. 13 de la Ley Nº 18.899, de 30.12.89, declara bien pagadas las cantidades erróneamente percibidas por concepto de la pensión asistencial de este D.L., por resoluciones dictadas durante el año 1988 por el I.N.P.

la administración del régimen. En todo caso, corresponderá exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización respecto de los Intendentes Regionales, los que deberán dar estricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias y a las instrucciones que la Superintendencia de Seguridad Social emita sobre la materia.

Para estos efectos se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 16.395 y su Reglamento. (35)(36)

**Artículo 11.-** Las pensiones concedidas en virtud de lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 16.464 que se encuentren en curso de pago, se regirán en lo sucesivo por las disposiciones del presente decreto ley, salvo en las condiciones que habilitaron su concesión. (37)

El tributo establecido en el artículo referido cederá a beneficio fiscal e ingresará a rentas generales de la Nación.

No se podrá otorgar nuevas pensiones asistenciales derivadas de la aplicación del artículo 245 de la Ley N° 16.464, el que para tales efectos se declara derogado. (37)

**Artículo 12.-** Las personas que gocen de pensión conforme a este decreto ley causarán asignación por muerte en los términos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (38)(39)

Sin embargo, si quien hubiere hecho los gastos del funeral fuere persona distinta del cónyuge, hijos o padres del fallecido, sólo tendrá derecho a tal beneficio hasta la concurrencia del monto efectivo de su gasto, con el límite establecido en el inciso primero del artículo 6° del decreto con fuerza de ley citado en el inciso anterior, quedando el saldo hasta completar dicho límite a disposición del o la cónyuge sobreviviente, y a falta de éste, de los hijos o los padres del causante.

El Instituto de Normalización Previsional pagará el beneficio a que se refiere este artículo con cargo a los aportes fiscales que se contemplen anualmente en su Presupuesto.

## ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** Las pensiones que el Servicio de Seguro Social haya concedido en virtud de lo dispuesto en el D.S. N° 78, de 10 de abril de 1973, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Subsecretaría de Previsión Social), y que se encuentren en curso de pago, continuarán pagándose con cargo al Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales establecido en el artículo 8°. No obstante, dicho Servicio procederá a verificar que sus beneficiarios cumplan efectivamente el requisito de carencia de recursos que contemplaba el artículo 2° del D.S. N° 78, citado.

---

(35) El artículo 10 fue modificado, como aparece en el texto, por la letra f) del Art. 7° de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(36) La citada Ley N° 16.395, de 28.01.66, contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social.

(37) El citado Art. 245 de la Ley N° 16.464 fue derogado por el Art. 12 de la Ley N° 18.568, de 30.10.86.

(38) El artículo 12 fue agregado por el N° 3 del Art. 3° de la Ley N° 19.350, de 14.11.94.

(39) El citado D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79, se refiere al régimen de asignación por muerte.

Las solicitudes de pensiones asistenciales que se encuentren en trámite, que hayan sido presentadas conforme a las disposiciones del decreto señalado, serán calificadas de acuerdo a lo establecido en el presente decreto ley. Igual tratamiento se dará a las pensiones concedidas, pero que no estén en curso de pago. Con todo las pensiones se comenzarán a pagar a partir del día 1º del mes siguiente al de la fecha de vigencia de este decreto ley.

**Artículo 2º.-** El déficit que haya originado la aplicación del artículo 245 de la Ley N° 16.464, será cubierto con los recursos generales del Fondo de Pensiones del Servicio de Seguro Social.

**Artículo 3º.-** La obligación a que se refiere el inciso segundo del artículo 8º será cumplida por la Superintendencia de Seguridad Social, por esta vez, en el curso del año 1974.

Fijase, provisoriamente, en el 5 por mil de las remuneraciones imponibles a los fondos de pensiones el aporte mensual que las instituciones de previsión social deberán efectuar al Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales durante el año 1974.

**Artículo 4º.-** Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente decreto ley, se entenderán modificados y/o suplementados los presupuestos de las instituciones afectadas por él, sin sujeción a las limitaciones que establece el D.F.L. N° 47, de 1959.

**Artículo 5º.-** No obstante lo dispuesto en el artículo 3º permanente y en el inciso 1º del artículo 1º transitorio, las pensiones concedidas en virtud del artículo 245, de la Ley N° 16.464, mantendrán el monto fijado de acuerdo con el Decreto Ley N° 550, de 1974, sin perjuicio de lo que dispongan futuras normas sobre reajustes de pensiones.

**Artículo 6º.-** Durante los tres primeros años de vigencia del presente decreto ley, por decretos supremos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a requerimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, podrá suspenderse, por los períodos que se indiquen, la recepción de nuevas solicitudes de pensiones asistenciales por parte del Servicio de Seguro Social.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Comandante en Jefe del Ejército y Presidente de la Junta de Gobierno.- JOSE TORIBIO MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada.- GUSTAVO LEIGH GUZMAN, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea.- CESAR MENDOZA DURAN, General, Director General de Carabineros.- Nicanor Díaz Estrada, General de Brigada Aérea, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Oscar Bonilla Bradanovic, General de División, Ministro de Defensa Nacional.- Jorge Cauas Lama, Ministro de Hacienda.

## ESTABLECE SUBSIDIO FAMILIAR PARA LAS PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS Y MODIFICA NORMAS QUE SE INDICAN

Ley N° 18.020 (\*)<sup>(1)(2)(3)(4)</sup>

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

**Artículo 1º.-** Establécese un subsidio familiar destinado a personas de escasos recursos, el que se regirá por las disposiciones de esta ley. (5)(6)

El monto del subsidio será la cantidad de \$ 3.310 al mes. (7)(8)

Los causantes inválidos, en los términos establecidos en el régimen de prestaciones familiares tendrán derecho a que el subsidio que les corresponda sea aumentado al duplo, entendiéndose que, para los efectos de su otorgamiento, equivale a dos subsidios familiares. (9)

**Artículo 2º.-** Serán causantes del subsidio familiar los menores hasta los 18 años de edad y los inválidos de cualquier edad, que vivan a expensas del beneficiario, que participen, cuando proceda, en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil y que no

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

(1) Publicada en el Diario Oficial de 17.08.81.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 18.033, de 16.09.81; 18.091, de 31.12.81; 18.124, de 25.05.82; 18.136, de 5.07.82; 18.382, de 28.12.84; 18.611, de 23.04.87; 18.681, de 31.12.87; 18.806, de 19.06.89; 18.987, de 11.07.90; 19.073, de 31.07.91; 19.454, de 8.05.96.

(3) El D.S. N° 368, de Hacienda, de 2.07.87, aprobó el reglamento para la aplicación de esta ley.

(4) El Art. 1º de la Ley N° 19.697, de 13.09.2000, concede un bono extraordinario de \$ 10.000, por una vez, a los beneficiarios del D.L. N° 869, de 1975, y de la Ley N° 18.020 y a los trabajadores con subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, del Trabajo, de 1981.

(5) El Art. 5º de la Ley N° 18.344, de 28.09.84, modificado por el Art. 47 de la Ley N° 18.382 de 28.12.84, estableció la bonificación que indica a los beneficiarios de esta ley.

(6) La Ley N° 19.175, de 11.11.92, modificada por la Ley N° 19.194, de 9.01.93, aprueba la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional. Su Art. 19, letra b), señala que corresponderá al gobierno regional participar en acciones destinadas a facilitar el acceso de la población de escasos recursos o que viva en lugares aislados, a beneficios y programas en el ámbito de la Salud y Seguridad Social, entre otros que indica.

(7) El Art. 22 de la Ley N° 19.649, de 2.12.1999, fija el valor de este subsidio en \$ 3.310, a contar del 1º.07.2000.

(8) El monto de este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 22 de la Ley N° 19.595, de 2.12.98, a contar del 1º.07.1999. Anteriormente había sido modificado por las Leyes N°s. 18.382, de 28.12.84 (Art. 31); 18.987, de 11.07.90 (Art. 3º); 19.073, de 31.07.91 (Art. 2º); 19.152, de 15.07.92 (Art. 3º); 19.228, de 2.07.93 (Art. 2º); y Arts. 4º de las Leyes N°s. 19.307, de 31.05.94; 19.392, de 27.05.95; 19.457, de 25.05.96; 19.502, de 30.02.97; 19.564, de 30.05.98.

(9) Este inciso fue agregado por el Art. 1º N° 1 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

disfruten de una renta igual o superior al monto del subsidio, cualquiera que sea su origen o procedencia.(10)(11)(12)

Con todo se considerará renta, para el efecto indicado en el inciso anterior, la pensión de orfandad.

El requisito de participación en los programas de salud aludidos en el inciso primero, no será exigible a los causantes de ocho o más años de edad. (13)

Respecto de los menores de más de seis años de edad, para tener derecho al subsidio, deberá acreditarse, además, que se encuentra cursando estudios regulares, en los niveles de enseñanza básica, media o superior u otros equivalentes, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, a menos que se acredite que se encuentra en algunas de las situaciones de excepción que contempla el Decreto con Fuerza de Ley N° 5.291, de 1930, del Ministerio de Educación, o que fuere inválido en los términos previstos en el régimen de prestaciones familiares. (14)(15)

También podrán ser causantes del subsidio familiar las madres de menores que vivan a sus expensas por los cuales perciban subsidio. En este caso, la misma madre será la beneficiaria. (16)

**Artículo 3º.-** Serán beneficiarios del subsidio familiar causado por el menor o el inválido que viva a sus expensas, en el orden de precedencia que se señala, la madre y en su defecto el padre, de los guardadores o personas que hayan tomado a su cargo el menor o el inválido, siempre que cumplan con los siguientes requisitos. (17)

- a) Haber solicitado por escrito el beneficio, en la municipalidad que corresponda a su domicilio; (17)
- b) No estar en situación de proveer por sí solo o en unión del grupo familiar señalado en la letra anterior, a la mantención y crianza del causante, atendidas las condiciones sociales y económicas del beneficiario.

El Alcalde comprobará la calidad de beneficiario y la existencia de los requisitos señalados en esta ley, mediante declaraciones, informes, encuestas u otras diligencias que lo lleven a la convicción de la procedencia del beneficio. (17)

---

(10) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 2º de la Ley N° 18.033, de 16.09.81; por el Art. 30 de la Ley N° 18.382, de 28.12.84; por el Art. 1º N° 2 letra a) de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(11) La letra f) del Art. 6º de la Ley N° 18.469, de 23.11.85, establece que los causantes del subsidio familiar serán beneficiarios del régimen de prestaciones de salud.

(12) El Art. 18 de la Ley N° 18.600, de 19.02.87, señala que los deficientes mentales de cualquier edad pueden ser causantes del subsidio contenido en este cuerpo legal.

(13) Este inciso fue agregado por el Art. 30 de la Ley N° 18.382, de 28.12.84.

(14) Este inciso fue agregado por el Art. 4º de la Ley N° 18.091, de 30.12.81. Posteriormente fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 1º N° 2 letra b) de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(15) El citado D.F.L. N° 5.291, de 19.05.30, que contiene el texto definitivo de la Ley de Educación Primaria Obligatoria, ha sido modificada por los D.F.L. N°s. 6.365, de 24.01.30; 4.553 y 4.669, de 22.08.30 y 191, de 5.08.53 y por el Art. 74 del D.L. N° 2.327, de 22.09.78.

(16) Este inciso fue agregado por el Art. 1º de la Ley N° 18.806, de 19.06.89.

(17) El párrafo inicial del inciso 1º y el inciso final del artículo 3º fueron reemplazados, como aparecen en el texto, por los N°s. 1 y 2 del Art. único de la Ley N° 18.124, de 25.05.82. Posteriormente, la letra a) del Art. 9º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87, derogó a la antigua letra b) de este artículo 3º.

**Artículo 3º bis.-** Tendrá derecho al subsidio establecido en esta ley, la mujer embarazada que lo solicite por escrito en la municipalidad que corresponda a su domicilio siempre que haya percibido un ingreso inferior a cuarenta y ocho unidades tributarias mensuales, incluido el del grupo familiar con el cual vive, durante el año calendario anterior a aquél en que perciba efectivamente el beneficio. (18)

Su pago se hará exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho por médico o matrona de los servicios de salud o de instituciones autorizadas por tales servicios, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación.

Producido el nacimiento, el menor será causante del subsidio familiar en la forma indicada en los demás preceptos de esta ley, si procediere, en cuyo caso se devengará el subsidio desde el día del nacimiento.

**Artículo 4º.-** Comprobada la calidad de beneficiario del solicitante y el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, el Alcalde respectivo dictará una resolución fundada de reconocimiento que se inscribirá en un registro especial y se comunicará al Servicio de Seguro Social. Si el beneficiario fuere un guardador u otra persona que hubiere tomado a su cargo el menor en la resolución se indicarán los antecedentes en que se funde la convicción sobre dicha calidad de beneficiario. (19)(20)

En igual forma declarará la no concurrencia de los requisitos que hagan procedente el beneficio.

En contra de la resolución que dicte el alcalde podrá reclamarse, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación, ante el Intendente Regional respectivo, el cual resolverá administrativamente.

La resolución que se adopte en el recurso será comunicada al Alcalde respectivo, quien, si procediere, deberá otorgar el beneficio de acuerdo con las normas aplicables a la concesión del subsidio familiar.

El reglamento determinará las formalidades que debe cumplir la inscripción y la forma de practicar la notificación señalada en el inciso tercero. (21)

**Artículo 5º.-** El subsidio se devengará a contar del mes siguiente a aquél en que haya sido dictada la resolución que reconoce el beneficio y su pago se efectuará por el Servicio de Seguro Social.

Este beneficio durará tres años. (22)

El subsidio familiar será inembargable.

---

(18) El artículo 3º bis fue agregado por el N° 1 del Art. único de la Ley N° 18.136, de 5.07.82.

(19) El inciso 1º del artículo 4º fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 3 del Art. único de la Ley N° 18.124, de 25.05.82. El inciso 3º de este artículo 4º fue modificado, como aparece en el texto, por la letra a) del Art. 6º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87. Finalmente, el inciso 4º de este artículo 4º que había sido sustituido por el N° 4 del Art. único de la citada Ley N° 18.124, fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra a) del Art. 6º de la referida Ley N° 18.611.

(20) El Art. 2º de la Ley N° 19.454, de 8.05.96, faculta al Presidente de la República para conceder nuevos subsidios familiares en conformidad a las Leyes N°s. 18.020 y 18.611.

(21) El D.S. N° 368, de Hacienda, de 2.07.87, aprobó el reglamento para la aplicación de esta ley.

(22) Este inciso fue modificado, por el Art. 2º de la Ley N° 18.033, de 16.09.81 y por el Art. 30 de la Ley N° 18.382, de 28.12.84. Posteriormente fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 1º N° 4 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

**Artículo 6º.-** (23)

**Artículo 7º.-** El beneficiario del subsidio deberá acreditar ante la municipalidad respectiva, a lo menos una vez al año, que el causante participa en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil.

**Artículo 8º.-** El subsidio será incompatible con los beneficios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En caso de que una persona pudiere ser causante de ambas prestaciones, deberá optarse por una de ellas en la forma y oportunidad que determine el reglamento. Si optare por el subsidio familiar y mientras mantenga los requisitos para originar asignación familiar, conservará el derecho a todas las demás prestaciones que la legislación contemple en relación a esta última. (24)

El causante sólo dará derecho a un subsidio, aun cuando pudiere ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario.

**Artículo 9º.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5º, el derecho al subsidio se extinguirá cuando deje de concurrir alguno de los requisitos establecidos por la ley para su otorgamiento o mantención. Su pago se hará hasta el mes en que el causante mantenga esa calidad o en que concurren las demás circunstancias que habilitaron para su concesión.(25)

En el caso de extinción del derecho, el beneficiario deberá comunicar esta circunstancia a la municipalidad dentro de los treinta días siguientes y se abstendrá de seguir cobrando el subsidio con posterioridad a la oportunidad indicada en el inciso anterior.

Si se extinguiere por cumplimiento de los 18 años de edad, el beneficio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumpla dicha edad, siempre que se encuentre vigente el plazo de tres años de duración del subsidio. (26)

Los funcionarios inspectivos o fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Seguro Social, del Servicio de Impuestos Internos y de las municipalidades, que tomen conocimiento de la percepción indebida de este beneficio deberán informarlo de inmediato a la municipalidad respectiva.

Los subsidios familiares también se extinguirán por no cobro del beneficio durante seis meses continuados o cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Alcalde o la entidad pagadora del mismo, dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento, el que deberá efectuarse personalmente al beneficiario o en la forma que fije el reglamento. La extinción del beneficio derivada de esta última causal se considerará como una revisión del mismo. (27)

---

(23) Este artículo fue derogado por la letra b) del Art. 9º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(24) El párrafo inicial de este artículo fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 2 del Art. único de la Ley N° 18.136, de 5.07.82. La frase final del inciso 1º de este artículo 8º fue sustituida, como aparece en el texto, por la letra b) del Art. 6º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(25) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 1º N° 5 letras a) y b) de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(26) Este inciso fue intercalado por el Art. 1º N° 5 letra c) de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(27) El inciso final del Art. 9º fue agregado por el Art. 49 de la Ley N° 18.681, de 31.12.87.

**Artículo 10.-** Extinguido el derecho, el Alcalde dispondrá, mediante resolución fundada, la cancelación de la inscripción en el registro a que se refiere el artículo 4º. Esta resolución se comunicará al Servicio de Seguro Social con el objeto de que este organismo se abstenga de seguir pagando el beneficio.

Será aplicable respecto de estas resoluciones lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del artículo 4º. (28)

**Artículo 11.-** Todo aquel que percibiere indebidamente el subsidio, ocultando datos, proporcionando antecedentes falsos o contraviniendo lo dispuesto en el artículo 8º, será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal. Será circunstancia agravante, invocar la calidad de guardador o de tener a cargo el menor sin que ello sea efectivo. (29)(30)(31)(32)(33)

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

**Artículo 12.-** El Servicio de Seguro Social podrá emitir y entregar a los beneficiarios del subsidio, órdenes de pago nominativas e intransferibles, por períodos que comprendan hasta doce mensualidades, para ser cobradas en las instituciones y en la forma establecida en el artículo 15 de la Ley N° 17.671. (34)(35)

(28) Ver nota al artículo 4º de esta ley.

(29) El inciso 1º del artículo 11 modificado por el N° 5 del Art. único de la Ley N° 18.124, de 25.05.82, fue nuevamente modificado, como aparece en el texto, por la letra c) del Art. 6º de la Ley N° 18.611, de 23.04.87.

(30) Ver Art. 3º del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, que se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(31) El Art. 1º de la Ley N° 18.547, de 16.09.86, en relación con el Art. 3º del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, establece que podrá condonarse y eximirse la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas por concepto de subsidio familiar para personas de escasos recursos citado en la nota anterior. Dicha facultad puede ejercerse sin que sea necesaria la concurrencia de circunstancias calificadas que justifiquen la correspondiente condonación a que se alude en el inciso 2º del Art. 3º del referido D.L. N° 3.536. La mencionada Ley N° 18.547 agrega que la condonación no procede cuando se hubiere dictado sentencia condenatoria o existiere proceso penal pendiente por las conductas descritas en el Art. 18 del D.F.L. N° 150, de 25.03.82, o en el Art. 11 de la Ley N° 18.020, de 17.08.81.

(32) El citado Art. 467 del Código Penal sanciona al que defraudare a otro en la sustancia, cantidad o calidad de las cosas que le entregare en virtud de un título obligatorio. Las penas se extienden desde los 61 días a los 5 años según el monto de la defraudación.

(33) El Art. 13 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89, declara bien pagadas las cantidades erróneamente percibidas por concepto del subsidio único familiar establecido en esta ley, por resoluciones dictadas durante el año 1988 por el I.N.P.

(34) El citado Art. 15 de la Ley N° 17.671, de 14.06.72, establece lo siguiente: "Para los efectos de facilitar el pago de las pensiones, las instituciones de previsión social podrán emitir y entregar a los beneficiarios órdenes de pago intransferibles por períodos que comprendan hasta doce mensualidades. Estos documentos deberán ser pagados a partir de las respectivas fechas de sus vencimientos en cualquiera institución bancaria. Cuando la entidad pagadora sea distinta del Banco librado, se efectuará entre ellos la compensación correspondiente en conformidad a las normas del reglamento. Las instituciones bancarias no percibirán comisión o derecho alguno por estas funciones. La Superintendencia de Bancos impartirá a las Instituciones bancarias las instrucciones que procedan para el adecuado cumplimiento de esta Disposición.

(35) Las instrucciones establecidas en el inciso final del Art. 15 de la Ley N° 17.671, citada en la nota anterior, pueden consultarse en el Capítulo 5-2 de la Recopilación Actualizada de Normas de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras que se refiere a órdenes de pago de pensiones de acuerdo a la citada Ley N° 17.671.

**Artículo 13.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Ley N° 603, de 1974, sobre Subsidio de Cesantía. (36)

**Artículo 14.-** Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo, en la siguiente forma: (37)

**Artículo 15.-** Los trabajadores de la Administración Civil del Estado se rigen por las normas del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y sus disposiciones complementarias, que se encuentren en la situación prevista en la letra c) del artículo 233 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, incurrirán en causal de caducidad del contrato sin derecho a indemnización. (37)(38)(39)

**Artículo transitorio.-** Para los efectos previstos en los artículos 14 y 15, sólo se considerarán los períodos de licencias o la parte de ellos, según el caso, posteriores a la vigencia de esta ley.

JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada, Miembro de la Junta de Gobierno.- FERNANDO MATTHEI AUBEL, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Miembro de la Junta de Gobierno.- CESAR MENDOZA DURAN, General Director de Carabineros, Miembro de la Junta de Gobierno.- CESAR RAUL BENAVIDES ESCOBAR, Teniente General de Ejército, Miembro de la Junta de Gobierno.

Por cuanto he tenido a bien aprobar la precedente ley, la sanciono y la firmo en señal de promulgación. Llévase a efecto como ley de la República.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la recopilación oficial de dicha Contraloría.

Santiago, once de agosto de mil novecientos ochenta y uno.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Miguel Kast Rist, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

---

(36) Las modificaciones se refieren a los artículos 3º, 4º, 24 y 25 del citado D.L. N° 603, de 10.08.74. El texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema de subsidios de cesantía, contenido en dicho D.L. N° 603, fue aprobado por el D.F.L. N° 150, de Previsión Social, de 25.03.82.

(37) La referencia al citado D.F.L. N° 338, de 6.04.60, que había aprobado el Estatuto Administrativo, debe entenderse hecha a su nuevo texto contenido en la Ley N° 18.834, de 23.09.89.

(38) La referencia al citado D.L. N° 2.200, debe entenderse hecha al Código del Trabajo.

(39) La referencia a la letra c) del Art. 233 del D.F.L. N° 338 citado en la nota anteprecedente, debe entenderse hecha a la letra a) del Art. 144 de la Ley N° 18.834, también citada en la misma nota, que contiene la norma relativa a la declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo.

## ESTABLECE REGIONALIZACION PRESUPUESTARIA DE LOS SUBSIDIOS FAMILIARES Y PENSIONES ASISTENCIALES

Ley N° 18.611 <sup>(\*)</sup>(1)(2)(3)

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley

**Artículo 1º.-** Créase el Fondo Nacional de Subsidio Familiar con cargo al cual se pagarán los subsidios familiares otorgados y los que se otorguen conforme a la Ley N° 18.020. Dicho fondo será financiado con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos. (4)(5)(6)(7)

En el mes de diciembre de cada año, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se definirán trece marcos presupuestarios regionales los que no podrán ser excedidos por el gasto que efectúe el Fisco en el año calendario siguiente en las regiones correspondientes, por concepto de pago de los subsidios a que se refiere el inciso anterior. Asimismo, se fijará el número mensual máximo de nuevos beneficios a conceder en cada región durante el ejercicio. No se podrán conceder nuevos beneficios en los meses de enero y diciembre de cada año.

---

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

- (1) Publicada en el Diario Oficial de 23.04.87.
- (2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.350, de 14.11.94.
- (3) Los D.S. N°s. 368 y 369, ambos de Hacienda, de 2.07.87, aprobaron los reglamentos para la aplicación de esta ley.
- (4) La citada Ley N° 18.020, de 17.08.81, contiene normas sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.
- (5) Ver artículo 5º de esta ley.
- (6) La Ley N° 18.989, de 19.07.90, crea el Ministerio de Planificación y Cooperación. Su Art. 7º crea el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) cuya finalidad es financiar planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los que deberán coordinarse, en especial, con el Fondo Nacional de Desarrollo Regional. La citada Ley N° 18.989 fue modificada por el Art. único de la Ley N° 19.107, de 30.12.91; por el Art. 64 de la Ley N° 19.284, de 14.01.94.
- (7) Los Arts. 1º y 2º de la Ley N° 19.357, de 24.12.94, establecen lo siguiente: "Artículo 1º: No obstante lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto Ley N° 869, de 1975, y en el artículo 1º de la Ley N° 18.611, el Presidente de la República podrá modificar, dentro de cada ejercicio anual, el número de las pensiones asistenciales y el de los subsidios familiares a que las señaladas disposiciones legales se refieren, adecuándose a las disponibilidades presupuestarias del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales y del Fondo Nacional de Subsidio Familiar, respectivamente, mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán llevar, además, las firmas de los Ministerios de Hacienda y del Interior. Podrá asimismo, modificar los marcos presupuestarios regionales fijados en conformidad con los cuerpos legales citados en el inciso anterior, y el número máximo mensual de pensiones asistenciales y de subsidios familiares que los respectivos Intendentes o Alcaldes podrán conceder.- Artículo 2º.- Declaránse ajustados a derechos los cupos de subsidios familiares y de pensiones asistenciales, que hayan excedido los números máximos autorizados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, pero sin exceder las disponibilidades contempladas en los respectivos marcos presupuestarios regionales a que se refieren los artículos 1º de la Ley N° 18.611 y 8º del Decreto Ley N° 869, de 1975".

Anualmente y dentro de la primera quincena del mes de enero, los intendentes, mediante resolución, distribuirán, total o parcialmente, entre las diversas comunas que integren su región el número de nuevos subsidios a otorgar en cada mes del año. En todo caso, el número mensual de nuevos subsidios a conceder en cada región deberá ser una cantidad constante.

De igual forma, los Intendentes podrán redistribuir el número de nuevos beneficios asignados a cada comuna, sin alterar la cantidad constante a que se refiere el inciso anterior.

Asimismo, los Intendentes podrán disponer disminuciones del número de nuevos subsidios familiares por conceder, para lo cual deberán modificar la resolución antes mencionada, debiendo fijar, en su caso, una nueva cantidad constante de subsidios para los restantes meses del año hasta noviembre inclusive.

Las resoluciones modificatorias a que se refieren los incisos anteriores producirán efectos a partir del mes siguiente al de su dictación. Las referidas resoluciones y sus modificaciones, en su caso, estarán exentas del trámite de toma de razón en la Contraloría General de la República, debiendo ser enviadas con sus antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social para su aprobación, institución que deberá pronunciarse al respecto dentro de quince días desde su recepción, entendiéndose aprobadas si no emitiese pronunciamiento dentro de ese plazo.

**Artículo 2º.-** Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones sobre subsidio familiar a que se refiere el artículo anterior, la administración financiera del Fondo y el control de su desarrollo presupuestario. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

No obstante lo señalado en el inciso precedente, corresponderá exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización y control respecto de las funciones que competan a los intendentes regionales y a los alcaldes, los que deberán dar estricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias y a las instrucciones que la Superintendencia de Seguridad Social emita sobre la materia.

**Artículo 3º.-** No obstante lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley N° 18.020, los alcaldes sólo podrán conceder beneficios hasta por el número que se hubiere asignado en conformidad al artículo 1º de esta ley, debiendo dar prioridad a las personas de más escasos recursos, de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social. (8)

De cualquier forma, la asignación deberá llevarse a cabo de acuerdo con el procedimiento que se establezca en el reglamento, el que deberá considerar los mismos indicadores socioeconómicos para cada uno de los postulantes de una misma comuna al momento de selección, tales como el nivel de ingreso del grupo familiar, calidad de la vivienda y nivel educacional del jefe de hogar. Asimismo, los alcaldes deberán publicar en la forma y oportunidad que se establezca en el reglamento, la nómina de beneficiarios.

Las solicitudes de las personas que, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.020, no fueren acogidas favorablemente atendida la limitación del artículo 1º de esta ley, se considerarán vigentes durante los nueve meses siguientes al de su presentación. (8)

---

(8) La citada Ley N° 18.020, de 17.08.81, contiene normas sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.

**Artículo 4º.-** El subsidio familiar que se conceda a partir de la vigencia de esta ley, durará tres años, contados desde el mes en que comenzó a devengarse. En todo caso, cesará desde el momento en que falte alguno de los requisitos que se consideraron para su otorgamiento, previo aviso por escrito al beneficiario con, a lo menos, un mes de anticipación.

El subsidio familiar podrá ser renovado de acuerdo con las disposiciones que establezca el reglamento, en cuyo caso se considerará como nuevo beneficio para todos los efectos legales.

**Artículo 5º.-** Cada Municipalidad en forma separada o en conjunto con otra u otras, podrá convenir, previa licitación, con Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la ejecución de una o más de las funciones que le correspondan en relación con la administración del régimen de subsidio familiar, salvo la de dictar la resolución que concede el beneficio. Para la celebración de dichos convenios, las Municipalidades requerirán contar con previa autorización del Intendente que corresponda.

No obstante lo establecido en la Ley Nº 18.020, por decreto supremo del Ministerio del Interior y con la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, podrá disponerse que toda o parte de la administración del régimen de subsidio familiar sea encargada a las entidades mencionadas en el inciso primero, estableciéndose las modalidades de la misma y los gastos de administración. Estos últimos serán de cargo del Servicio de Seguro Social o de la respectiva Intendencia Regional según a quien correspondan las funciones que se encarguen. (8)

**Artículo 6º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones a la Ley Nº 18.020: (9)

**Artículo 7º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Ley Nº 869, de 1975: (10)

**Artículo 8º.-** Por decreto supremo del Ministerio del Interior y con la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, podrá disponerse que toda o parte de la administración del régimen de pensiones asistenciales a que se refiere el Decreto Ley Nº 869, de 1975, sea encargada a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, estableciéndose en dicho decreto las modalidades de la misma y los gastos de administración. Estos últimos serán de cargo del Servicio de Seguro Social o de la respectiva Intendencia Regional según a quien correspondan las funciones que se encarguen. (11)

**Artículo 9º.-** Deróganse las siguientes disposiciones legales: (11)(12)

---

(8) La citada Ley Nº 18.020, de 17.08.81, contiene normas sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.

(9) Las modificaciones, que se refieren a los Arts. 4º, 8º y 11 de la citada Ley Nº 18.020, de 17.08.81, se incorporaron en su texto actualizado, sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.

(10) Las modificaciones, que se refieren a los Arts. 1º, 2º, 4º, 8º, 9º y 10 del citado D.L. Nº 869, de 28.01.75, se incorporaron en su texto actualizado, sobre régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos.

(11) Las derogaciones, que afectaban a los Arts. 3º y 6º de la Ley Nº 18.020, de 17.08.81 y Art. 3º del D.L. Nº 869, de 28.01.75, se incorporaron a los textos actualizados de los cuerpos legales citados en las notas precedentes.

(12) Este artículo derogó, además, el inciso 2º del Art. 14 del D.L. Nº 2.448 de 9.02.79.

**Artículo 10.-** Las pensiones asistenciales vigentes al 31 de diciembre de cada año se reajustarán, a partir del mes de enero siguiente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, entre el mes de noviembre del año anteprecedente y el de octubre del año anterior a la fecha en que opere el reajuste respectivo. (13)(14)

**Artículo 11.-** El monto de las pensiones asistenciales reguladas por el Decreto Ley N° 869, de 1975, que se concedan a contar de la vigencia de esta ley será de \$ 4.429 mensuales. (15)

**Artículo 12.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social: (16)

**Artículo 13.-** Los beneficiarios podrán renunciar al monto pecuniario que les correspondiere por concepto de asignación familiar, manteniendo el derecho a todos los demás beneficios que la legislación reconoce a los beneficiarios y causantes de asignación familiar. Con todo, para efectuar dicha renuncia se requerirá el consentimiento de quien efectivamente esté percibiendo el beneficio conforme al artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El reglamento establecerá la forma en que operará la referida renuncia. (17)

**Artículo 14.-** La presente ley regirá a partir del 1° de julio de 1987, excepto la letra d) del artículo 9°, que regirá desde la fecha de su publicación.

### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** Para los efectos señalados en el artículo 1°, facúltase al Ministro de Hacienda para que, mediante decreto supremo dictado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, cree en el programa Subsidios de la partida Tesoro Público, la asignación correspondiente al Fondo Nacional de Subsidio Familiar, con los recursos necesarios para solventar el gasto que se produzca en el segundo semestre del ejercicio presupuestario 1987. Tal creación se financiará mediante una disminución por igual monto del Aporte Fiscal Libre al Fondo Social. (18)

El Fondo Nacional de Subsidio Familiar financiará las obligaciones por concepto de subsidio familiar devengadas y no pagadas al 30 de junio de 1987. Al efecto, el Ministro de Hacienda podrá, en la forma antes indicada, suplementar el referido Fondo con cargo a una rebaja del Aporte Fiscal señalado en el inciso anterior.

---

(13) El Art. 3° de la Ley N° 19.181, de 30.11.92, anticipó al 1°.12.92, el reajuste señalado en este artículo.

(14) El Art. 8° de la Ley N° 19.398, de 4.08.95, otorga en estas pensiones un reajuste extraordinario de 10% a contar del 1°.09.95, sin perjuicio del reajuste automático establecido en este artículo.

(15) Ver monto actual de dichas pensiones en nota al Art. 1° del citado D.L. N° 869, de 28.01.75.

(16) Las modificaciones, que se refieren a los Arts. 2°, 23 y 33 del citado D.F.L. N° 150, de 25.03.82, se incorporaron en su texto actualizado, sobre sistema único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía.

(17) El Reglamento de este artículo fue aprobado por el D.S. N° 370, de Hacienda, de 6.08.87.

(18) El Art. 70 del D.L. N° 1.263, de 28.11.75, sobre Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado, señala que las materias que de acuerdo a dicho cuerpo legal deban ser aprobadas por decreto, serán cumplidas por el Ministro de Hacienda bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

**Artículo 2º.-** Para los efectos señalados en el artículo 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975, modificado por el artículo 7º de esta ley, facúltase al Ministro de Hacienda para que, mediante decreto supremo dictado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto Ley Nº 1.263, de 1975, cree en el programa Aporte Fiscal Libre de la partida Tesoro Público, la asignación correspondiente al Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales, con los recursos necesarios para solventar el gasto que se produzca en el segundo semestre del ejercicio presupuestario 1987. Tal creación se financiará mediante una disminución por igual monto del Aporte Fiscal Libre al Fondo de Financiamiento Previsional. (18)(19)

En el mismo decreto se formará, en la partida Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el presupuesto del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales y se efectuarán las modificaciones que correspondan en los presupuestos del Fondo de Financiamiento Previsional y del Servicio de Seguro Social.

**Artículo 3º.-** En el mes de mayo de 1987, deberán dictarse los decretos supremos a que se refieren el artículo 1º de esta ley y el artículo 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975, considerando los recursos que se destinen conforme a los artículos transitorios para el pago de beneficios durante el segundo semestre del año 1987. (19)

Si se efectuaren durante el señalado ejercicio suplementaciones en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1º transitorio, se distribuirán tales recursos mediante igual procedimiento entre las regiones que deban solventar obligaciones por tal concepto.

**Artículo 4º.-** Dentro de la primera quincena del mes de junio de 1987, y teniendo presente los decretos supremos a que se hace mención en el artículo anterior, deberán dictarse las resoluciones a que se refieren el inciso tercero del artículo 1º de esta ley y el inciso tercero del artículo 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975. (19)

**Artículo 5º.-** Los Alcaldes, de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, deberán revisar los subsidios familiares otorgados con anterioridad a la vigencia de esta ley. Si, considerando los requisitos establecidos en la Ley Nº 18.020 y las normas de asignación de beneficios a que se refiere este cuerpo legal, procediere mantener los respectivos subsidios, éstos se considerarán como nuevos beneficios para todos los efectos legales. (20)(21)(22)

Las solicitudes de subsidio familiar que a la fecha de vigencia de esta ley se encuentren en trámite de acuerdo a la Ley Nº 18.020, se registrarán por las nuevas disposiciones sobre la materia. (20)

---

(18) El Art. 70 del D.L. Nº 1.263, de 28.11.75, sobre Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado, señala que las materias que de acuerdo a dicho cuerpo legal deban ser aprobadas por decreto, serán cumplidas por el Ministro de Hacienda bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

(19) El citado D.L. Nº 869, de 28.01.75, contiene normas sobre régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos.

(20) La citada Ley Nº 18.020, de 17.08.81, contiene normas sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.

(21) El Art. 48 de la Ley Nº 18.681, de 31.12.87, expresa lo siguiente: "Durante los años en que se efectúen las revisiones de los subsidios familiares a que se refiere al artículo 5º transitorio de la Ley Nº 18.611, además del número máximo mensual de nuevos beneficios a conceder en cada región que se determine conforme al inciso segundo del artículo 1º de la citada ley, en el decreto a que alude dicha norma podrá establecerse el otorgamiento de nuevos subsidios familiares en función del número de revisiones que efectivamente se realice por sobre el mínimo señalado en el inciso primero del artículo transitorio del Decreto Supremo Nº 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda".

(22) El Art. 2º de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96, faculta al Presidente de la República para conceder nuevos subsidios familiares en conformidad a las Leyes Nºs. 18.020 y 18.611.

**Artículo 6º.-** Las pensiones asistenciales del Decreto Ley Nº 869, de 1975, y las del artículo 245 de la Ley Nº 16.464 concedidas con anterioridad a la vigencia de esta ley, mantendrán su monto vigente. (23)(24)

Las solicitudes de pensiones asistenciales que, a la fecha de vigencia de esta ley, se encuentren en trámite de acuerdo al Decreto Ley Nº 869, de 1975, se regirán por las nuevas disposiciones sobre la materia, debiendo el Servicio de Seguro Social remitirlas al Intendente respectivo para su resolución.

**Artículo 7º.-** Corresponderá a los Intendentes Regionales revisar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1º del Decreto Ley Nº 869, de 1975, por parte de los titulares de pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley Nº 16.464 y del citado decreto ley, otorgadas con anterioridad al 1º de julio de 1987. (25)(26)(27)

JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada, Miembro de la Junta de Gobierno.- FERNANDO MATTHEI AUBEL, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Miembro de la Junta de Gobierno.- RODOLFO STANGE OELCKERS, General Director de Carabineros, Miembro de la Junta de Gobierno.- HUMBERTO GORDON RUBIO, Teniente General de Ejército, Miembro de la Junta de Gobierno.

Habiéndose dado cumplimiento a lo dispuesto en el Nº 1, del Art. 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobar la precedente ley la sanciono y la firmo en señal de promulgación. Llévase a efecto como Ley de la República.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.

Santiago, 20 de Abril de 1987.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Hernán Büchi Buc, Ministro de Hacienda.- Alfonso Márquez de la Plata I., Ministro del Trabajo y Previsión Social.

---

(23) El citado D.L. Nº 869, de 28.01.75, contiene normas sobre régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos.

(24) El citado Art. 245 de la Ley Nº 16.464, de 25.04.66, que para los efectos de otorgar nuevas pensiones asistenciales fue declarado derogado por el Art. 11 del D.L. Nº 869, de 1975, establece lo siguiente: "Grávase a beneficio del Servicio de Seguro Social con un 2% los premios mayores de la Lotería de Concepción y los de la Polla Chilena de Beneficencia. Con estos recursos el Servicio de Seguro Social creará un Fondo de Asistencia con el objeto de otorgar pensiones de vejez a aquellas personas mayores de 65 años no afectas a ninguna previsión y carentes de recursos. La forma y modalidades en que se otorgará este beneficio se determinará en un Reglamento que para este efecto dictará el Presidente de la República". El gravamen establecido en este artículo fue aumentado en un 2% por el Art. 55 de la Ley Nº 17.276, de 15.01.70. Posteriormente, el citado y transcrito Art. 245 fue derogado por el Art. 12 de la Ley Nº 18.568, de 30.10.86.

(25) El artículo 7º transitorio fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 4º de la Ley Nº 19.350, de 14.11.94.

(26) El citado D.L. Nº 869, de 28.01.75, contiene normas sobre régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos.

(27) El Art. 45 de la Ley Nº 18.681, de 31.12.87, expresa lo siguiente: "Durante los años en que se efectúen las revisiones de las pensiones asistenciales a que se refiere el artículo 7º transitorio de la Ley Nº 18.611, además del número máximo mensual de nuevos beneficios a conceder en cada región que se determine conforme al inciso segundo del artículo 8º del Decreto Ley Nº 869, de 1975, en el decreto a que alude dicha norma podrá establecerse el otorgamiento de nuevas pensiones asistenciales en función del número de revisiones que efectivamente se realice por sobre el mínimo señalado en el inciso primero del artículo transitorio del Decreto Supremo Nº 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda".

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

D.S. N° 368, de Hacienda <sup>(\*)</sup>(1)(2)

Núm. 368.- Santiago, 4 de mayo de 1987.- Visto: Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.020 y 18.611 y la facultad contenida en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

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

**I. DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SUS BENEFICIARIOS Y CAUSANTES**

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

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

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

**Artículo 3°.-** El subsidio será inembargable.

---

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

(1) Publicado en el Diario Oficial de 2.07.87.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por el D.S. N° 587, de Hacienda, de 11.08.97.

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

- a) Los menores de hasta quince años de edad que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 5º;
- b) La mujer embarazada siempre que haya percibido un ingreso inferior a cuarenta y ocho unidades tributarias mensuales, incluido el del grupo familiar con el cual vive, durante el año calendario anterior a aquel en que perciba efectivamente el beneficio, y
- c) Los deficientes mentales a que se refiere la Ley N° 18.600, cualquiera sea su edad, siempre que no sean beneficiarios de la pensión asistencial del Decreto Ley N° 869, de 1975.

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

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

**Artículo 6º.-** Cada causante dará derecho sólo a un subsidio, aun cuando pudiera ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario. Sin perjuicio de lo anterior, el subsidio causado por deficientes mentales será equivalente al doble del monto del beneficio.

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

**Artículo 8º.-** Podrán ser beneficiarios del subsidio:

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

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

- a) No estar en situación de proveer por sí solo o en unión del grupo familiar en el cual vive el causante, a la mantención y crianza de este último, atendidas las condiciones sociales y económicas del beneficiario;

- b) En el caso de la mujer embarazada, además de cumplir el requisito anteriormente indicado, deberá presentar certificación competente del hecho de encontrarse en el quinto mes de embarazo, extendida por médicos o matronas de los Servicios de Salud o de instituciones autorizadas por tales servicios, y
- c) Tener bajo su cuidado permanente al deficiente mental que se invoque como causante.

## II. POSTULACION Y OTORGAMIENTO DEL SUBSIDIO, RECLAMACION

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

**Artículo 11.-** La solicitud deberá presentarse en cualquier época del año, ante la Municipalidad correspondiente al domicilio del beneficiario, adjuntándose los siguientes documentos:

- a) Tratándose de menores, la edad del causante y su condición de hijo del beneficiario, se acreditará con la correspondiente partida del Registro Civil o mediante la libreta de familia, en su caso. La condición de hijo ilegítimo se comprobará mediante copia autorizada de la sentencia a que se refiere el inciso final del artículo 280 del Código Civil.

Quando corresponda, se deberá acompañar los documentos que acrediten la calidad de guardador o el hecho de haber tomado a cargo al menor;

- b) La asistencia del causante a los programas de salud, cuando proceda, se acreditará por documento expedido por el correspondiente Servicio de Salud o por la institución que éste autorice;
- c) Certificación del requisito establecido en la letra c) del artículo 5º, cuando corresponda;
- d) Declaración jurada del beneficiario, efectuada ante el funcionario de la Municipalidad que designe el Alcalde, que acredite las circunstancias indicadas en las letras a) y d) del artículo 5º y las letras a) y c) del artículo 9º y acerca del hecho que por el causante invocado no es beneficiario de asignación familiar y que no tiene conocimiento que aquél origine esta última prestación. En caso que el causante origine la referida prestación, el beneficiario de subsidio ejercerá en dicha declaración jurada la opción a que se refiere el artículo 28;
- e) La mujer embarazada deberá presentar la certificación a que se refiere la letra b) del artículo 9º, y
- f) Respecto de los causantes indicados en la letra c) del artículo 4º, deberá acompañarse el certificado a que se refiere la Ley N° 18.600 que acredite la deficiencia mental.

**Artículo 12.-** El Alcalde verificará el cumplimiento de los requisitos para postular al subsidio mediante los antecedentes a que se refiere el artículo anterior, sin perjuicio de que pueda disponer la realización de informes, encuestas u otras diligencias que le permitan llegar a la convicción de que se reúnen las exigencias respectivas.

**Artículo 13.-** Para la selección de beneficiarios, los Alcaldes deberán considerar el nivel socioeconómico de cada postulante de acuerdo con la información de la Encuesta de Estratificación

Social, en la cual se ponderarán factores tales como nivel de ingreso del grupo familiar, vivienda, nivel educacional del jefe de hogar y patrimonio, todos aspectos determinantes de la situación socioeconómica del grupo familiar.

Dentro del factor vivienda, deberán considerarse subfactores tales como saneamiento y confort, protección ambiental y hacinamiento. En el factor patrimonio se considerarán subfactores tales como bienes raíces y equipamiento del grupo familiar.

Como resultado de esta encuesta, se obtendrá un puntaje que permitirá ordenar a través de una lista a los postulantes de menor a mayor nivel socioeconómico.

Dicha encuesta deberá realizarse por las Municipalidades de acuerdo al formato único nacional aprobado por la Superintendencia e instrucciones que imparta dicho Organismo. Para tal efecto, la Superintendencia podrá requerir informe a la Secretaría de Desarrollo y Asistencia Social o a otros organismos competentes en la materia. El referido mecanismo de selección, incluyendo la aludida encuesta en lo relativo a su operación a nivel regional y comunal funcionará, para tales efectos, de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio del Interior.

**Artículo 14.-** Los postulantes serán seleccionados mensualmente de acuerdo con el puntaje obtenido en la Encuesta de Estratificación Social.

**Artículo 15.-** El Alcalde podrá otorgar nuevos subsidios en el período comprendido entre febrero y noviembre de cada año, hasta el número mensual que el Intendente haya asignado a su comuna de acuerdo con las normas contempladas en el Título IV.

El Alcalde asignará los subsidios considerando el orden de prelación de los postulantes en la lista a que se refiere el artículo 13 debiendo dictar la resolución correspondiente.

Las nóminas de beneficiarios a quienes se hubiere otorgado subsidio se publicarán mensualmente dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de dictación de la resolución, en un lugar del Municipio, visible al público.

**Artículo 16.-** El Alcalde podrá delegar la facultad a que se refiere el artículo anterior, bajo su responsabilidad, en el funcionario de su dependencia que designe en conformidad al artículo 14 del Decreto Ley N° 1.289, de 1975.

**Artículo 17.-** Las resoluciones a que se refiere el artículo 15 se inscribirán en extracto en un registro especial que se llevará en cada Municipalidad, el que será público. El referido extracto contendrá, a lo menos, el número y fecha de la resolución del Alcalde en orden correlativo y los nombres, apellidos y domicilios del causante y del beneficiario.

**Artículo 18.-** Los postulantes al subsidio que no fueren seleccionados podrán reclamar dentro de cinco días desde la notificación, ante el Intendente o ante la Municipalidad respectiva, la que lo remitirá a aquél para su resolución. Para este efecto, la notificación se entenderá hecha el último día del mes en que se haga público el respectivo listado de selección.

La resolución adoptada por el Intendente será comunicada al Alcalde correspondiente. En caso que se hubiere acogido el recurso, el Alcalde deberá conceder el subsidio mediante resolución, tan pronto cuente con disponibilidad para otorgar nuevos beneficios.

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

**Artículo 20.-** Las solicitudes de subsidio que no fueren acogidas favorablemente atendida la limitación a que se refiere el inciso primero del artículo 15, se considerarán vigentes durante los nueve meses siguientes al de su presentación.

### III. DEL PAGO DEL SUBSIDIO, SU DURACION Y EXTINCION

**Artículo 21.-** El subsidio se devengará a contar del mes siguiente a aquel en que haya sido dictada la resolución que concede el beneficio y durará tres años. Su pago se efectuará por el Servicio de Seguro Social o la entidad que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley N° 18.611.

Sin perjuicio de lo anterior, el beneficio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumpla 15 años de edad, en cuyo caso se extinguirá antes del término del período por el cual fue concedido.

**Artículo 22.-** Para los efectos del artículo anterior, las resoluciones mediante las cuales se otorgue el subsidio se comunicarán a la entidad encargada del pago, indicándose su número y fecha.

**Artículo 23.-** La entidad pagadora fijará las fechas de pago de los subsidios, los que podrán cancelarse por mes vencido. Para tal efecto, podrá emitir órdenes de pago nominativas e intransferibles para ser cobradas en las instituciones y en la forma establecida en el artículo 15 de la Ley N° 17.671, pudiendo además celebrar convenios conforme a lo dispuesto en el artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley N° 115, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

**Artículo 24.-** El pago del subsidio de la mujer embarazada se hará exigible a contar del quinto mes de embarazo, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de gestación.

Producido el nacimiento, el menor automáticamente será causante del subsidio, devengándose desde el día del nacimiento, para cuyo efecto la beneficiaria deberá acompañar el correspondiente certificado de nacimiento dentro de tres meses contados desde la fecha recién indicada. En todo caso, el Alcalde deberá dictar la respectiva resolución concediendo el beneficio por el plazo de tres años.

Los subsidios que se concedan en los términos señalados en el inciso anterior, no se considerarán como nuevos beneficios para los efectos de lo establecido en el artículo 33 de este reglamento.

**Artículo 25.-** Para la renovación y revisión del subsidio, se aplicarán las mismas normas que rigen su concesión.

**Artículo 26.-** El Alcalde podrá en cualquier oportunidad revisar los subsidios y extinguirlos cuando deje de concurrir alguno de los requisitos legales y reglamentarios establecidos para su otorgamiento o mantención.

El beneficiario deberá comunicar el hecho que se haya dejado de concurrir algún requisito para causar el subsidio, a la Municipalidad respectiva a más tardar dentro de los treinta días siguientes, absteniéndose de cobrar el beneficio.

El Alcalde dictará la correspondiente resolución extinguiendo el subsidio y dando aviso por escrito al beneficiario con, a lo menos, un mes de anticipación, sin perjuicio de las normas especiales contenidas en los artículos anteriores.

Extinguido el derecho al subsidio, el Alcalde dispondrá en la resolución de extinción la cancelación de la inscripción del registro señalado en el artículo 17. La resolución se comunicará a la entidad pagadora del beneficio.

En contra de la referida resolución, se podrá reclamar en los términos indicados en el artículo 18, dentro de cinco días contados desde la notificación.

**Artículo 27.-** El pago del subsidio se suspenderá cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio, que le requiera la Municipalidad o la entidad pagadora del mismo.

**Artículo 28.-** El subsidio será incompatible con las asignaciones familiar y maternal establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En caso que una persona pudiere ser causante de ambas prestaciones, el beneficiario del subsidio deberá optar entre continuar o dejar de percibir el mismo. Si no ejerciere su opción por escrito, se entenderá que opta por percibir el subsidio.

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

La opción podrá ser modificada en las oportunidades que el beneficiario lo manifieste expresamente, surtiendo efecto a partir del mes siguiente al de presentación de la respectiva solicitud.

**Artículo 29.-** Todo aquel que percibiere indebidamente el subsidio, ocultando datos, proporcionando antecedentes falsos o contraviniendo lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 18.020, será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal.

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

**Artículo 30.-** El Alcalde fijará la fecha a partir de la cual se ha percibido indebidamente el beneficio, debiendo comunicarlo a la entidad pagadora, la que determinará el monto de lo indebidamente percibido, procediendo a su cobranza.

#### **IV. FINANCIAMIENTO**

**Artículo 31.-** Los subsidios se pagarán con cargo al Fondo Nacional de Subsidio Familiar, el cual se financiará exclusivamente con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos.

**Artículo 32.-** En el mes de diciembre de cada año, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", los recursos del Fondo Nacional del Subsidio Familiar se distribuirán presupuestariamente en trece fondos, correspondiendo uno a cada región del país.

En el mismo decreto se fijará además, el número máximo de nuevos beneficios a conceder mensualmente en cada región, durante el período febrero a noviembre de cada ejercicio anual, ambos meses inclusive, no pudiendo concederse nuevos beneficios en los meses de enero y diciembre de cada año.

Para tal efecto, podrá distinguirse entre nuevos subsidios a otorgar a menores y aquéllos a conceder a la mujer embarazada como al recién nacido de la misma. El número que se asigne a esta última podrá ser también destinado a menores.

Para el mismo efecto, cada nuevo subsidio que se otorgue a un deficiente mental se imputará a dos nuevos subsidios de menores.

**Artículo 33.-** Anualmente y dentro de la primera quincena del mes de enero, los Intendentes considerando la realidad socioeconómica local, mediante resolución, distribuirán total o parcialmente entre las comunas que integren su región el número mensual de nuevos beneficios que se hayan asignado a su respectiva región en el decreto supremo a que alude el artículo anterior. Para tal efecto, deberán establecer un número constante de nuevos beneficios a conceder en cada mes entre febrero y noviembre de cada año.

En todo caso, durante el respectivo ejercicio presupuestario los Intendentes podrán modificar las referidas resoluciones, redistribuyendo o disminuyendo el número de nuevos subsidios familiares a conceder, debiendo en este último caso, establecer una nueva cantidad constante mensual de beneficios para el resto del año.

Las referidas resoluciones y sus modificaciones estarán exentas del trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República y regirán a partir del primer día del mes siguiente al de su dictación.

En todo caso, deberán ser remitidas con sus antecedentes a la Superintendencia para su aprobación, la que deberá pronunciarse dentro de quince días desde su recepción, entendiéndose aprobadas si no se emitiese pronunciamiento dentro de ese plazo.

**Artículo 34.-** El Fondo Nacional de Subsidio Familiar se regirá por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975 y sus modificaciones y será administrado por la Superintendencia de Seguridad Social correspondiéndole además su control presupuestario, Organismo que impartirá instrucciones que serán obligatorias para quienes participen en la administración del régimen de subsidio familiar, aplicándose para tal efecto las disposiciones orgánicas de la referida Superintendencia, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

**Artículo 35.-** A petición de la Superintendencia, el Banco del Estado de Chile abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal para el manejo de los recursos del Fondo. Esta cuenta tendrá, a su vez, las cuentas auxiliares que sean necesarias para facilitar el movimiento de sus fondos y establecer los controles adecuados.

## V. DE LA FISCALIZACION Y OTRAS DISPOSICIONES

**Artículo 36.-** A la Superintendencia le corresponderá la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones sobre subsidio familiar, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

Las instrucciones que imparta la Superintendencia serán obligatorias para todas las entidades que participen en la administración del subsidio familiar, correspondiéndole exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización y control respecto de las funciones que competan a los Intendentes Regionales y a los Alcaldes.

**Artículo 37.-** Derógase el Decreto Supremo N° 140, de 17 de agosto de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 27 de agosto del año recién indicado.

**Artículo Transitorio.-** En los decretos supremos a que se refieren los artículos 1° y 3° transitorio de la Ley N° 18.611, deberá establecerse para cada región un número mínimo de subsidios familiares otorgados con anterioridad al 1° de julio de 1987, que deberá revisarse mensualmente entre febrero y noviembre de cada año conforme al artículo 5° transitorio de la citada ley y a las instrucciones que imparta la Superintendencia. (3)

La Subsecretaría de Desarrollo Regional Administrativo deberá informar a la Superintendencia y al Servicio de Seguro Social sobre la distribución a nivel comunal del número mensual de beneficios sujetos a la aludida revisión. Esta última Institución deberá proceder a individualizar a los beneficiarios respectivos, sin perjuicio de que los Alcaldes propongan modificaciones al efecto.

Los Alcaldes deberán resolver mensualmente el total de casos asignados a su Comuna conforme al inciso anterior e informar al respecto dentro del mismo mes al Servicio de Seguro Social, individualizando los subsidios que se mantuvieron y los que se extinguieron.

Si al practicar la revisión el beneficiario no fuere habido y no fuere posible notificarlo personalmente para que proporcione los antecedentes relativos al beneficio, el Alcalde podrá notificarlo por carta certificada o citarlo por escrito a través de la entidad pagadora del subsidio para que concurra a proporcionar dichos antecedentes. Si transcurridos 30 días desde practicada la notificación, el beneficiario no se presentare con los antecedentes requeridos, el Alcalde podrá ordenar la suspensión del pago del beneficio, conforme al artículo 27 de este reglamento. Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad de extinguir el beneficio establecida en el artículo 9° de la Ley N° 18.020 si dentro de los 3 meses calendario siguientes al requerimiento el beneficiario no proporcionare dichos antecedentes.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Hernán Büchi Buc, Ministro de Hacienda.- Alfonso Márquez de la Plata Y., Ministro del Trabajo y Previsión Social.

---

(3) El artículo transitorio ha sido modificado, como aparece en el texto, por el D.S. N° 587, de Hacienda de 11.08.97.

# APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL DECRETO LEY N° 869, DE 1975, Y DE LA LEY N° 18.611, QUE REGULAN EL REGIMEN DE PENSIONES ASISTENCIALES

D.S. N° 369, de Hacienda <sup>(\*)</sup>(1)(2)

Núm. 369.- Santiago, 4 de mayo de 1987.- Visto: Lo dispuesto en el D.L. N° 869, de 1975 y en la Ley N° 18.611 y la facultad contenida en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del D.L. N° 869, de 1975 y de la Ley N° 18.611:

## I. DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES Y SUS BENEFICIARIOS

**Artículo 1º.-** El régimen de pensiones asistenciales establecido en el Decreto Ley N° 869, de 1975, se regirá por las normas contenidas en ese cuerpo legal, en el artículo 18 de la Ley N° 18.600, en la Ley N° 18.611 y las consignadas en el presente reglamento. (3)

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

- a) Por "beneficiario", el beneficiario de la pensión asistencial, y
- b) Por "Intendente", el Intendente de la región que corresponde a la Municipalidad en cuya comuna tenga su domicilio el beneficiario.

**Artículo 3º.-** Podrán ser beneficiarios de pensión asistencial:

- a) Los inválidos mayores de 18 años de edad;
- b) Las personas mayores de 65 años de edad, y
- c) Los deficientes mentales a que se refiere la Ley N° 18.600, cualquiera sea su edad y, por intermedio de las personas que los tengan a su cargo, siempre que no sean causantes del subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020. (3)

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

(1) Publicado en el Diario Oficial de 2.07.87.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por el D.S. N° 48, de Previsión Social, de 13.09.93.

(3) La letra c) del artículo 3º fue modificada, como aparece en el texto, por el N° 1 del Art. 25 del D.S. N° 48, de Previsión Social, de 13.09.93.

**Artículo 4º.-** Los beneficiarios deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser carente de recursos, en los términos que se señalan en el artículo 6º, y
- b) Tener una residencia continua en el país de, por lo menos, tres años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

**Artículo 5º.-** Se considera inválida a la persona que, en forma presumiblemente permanente, está incapacitada para desempeñar un trabajo normal o que haya sufrido una disminución de su capacidad de trabajo, de manera que no esté en condiciones de procurarse lo necesario para su subsistencia y siempre que tal invalidez no origine derecho a percibir pensión por accidente del trabajo o por otro régimen de seguridad social.

Se entiende que una persona se encuentra incapacitada para desarrollar un trabajo normal o que ha sufrido una disminución de su capacidad de trabajo, cuando, por causas hereditarias, congénitas o adquiridas, carece o ha perdido, de modo presumiblemente permanente, dos tercios o más de sus funciones corporales o mentales o de su capacidad de ganancia, en términos que le impidan el desarrollo de las actividades propias de la vida atendido su edad y su sexo.

**Artículo 6º.-** Se entenderá que carece de recursos, quien no tenga ingresos propios sean provenientes de remuneraciones o rentas, de cualquier origen o procedencia, o que teniéndolos, sean inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 y siempre que, en ambos casos, además, el promedio de los ingresos de su núcleo familiar sea también inferior a dicho porcentaje.

Constituyen el núcleo familiar, el eventual beneficiario y las personas que, unidas o no por vínculo de parentesco, conviven en forma permanente bajo un mismo techo, integrando una unidad económica frente a los problemas de su subsistencia.

El promedio de los ingresos del núcleo familiar será el cociente entre el ingreso total de las personas que lo constituyen y el número de ellas.

**Artículo 7º.-** Se presumirá que una persona tiene recursos propios, cuando su nivel de vida sea manifiestamente superior al que le correspondería con un ingreso inferior al 50% de la pensión mínima mencionada en el artículo anterior.

## **II. POSTULACION Y OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES**

**Artículo 8º.-** La pensión se solicitará en formularios especiales cuyo formato fijará la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 9º.-** La solicitud deberá presentarse en cualquier época del año, adjuntando los siguientes documentos:

- a) Tratándose de invalidez, certificación de su invalidez, la que efectuará la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente, previo examen médico que se practicará, en cada caso, en forma gratuita.
- b) Certificado de nacimiento o bautismo, en su caso, a fin de acreditar la edad del beneficiario.

En defecto de lo anterior, lo será mediante un certificado de edad fisiológica expedido por el Servicio de Salud.

- c) Declaración jurada del beneficiario, que acredite la circunstancia indicada en la letra a) del artículo 4º y acerca de si es o no titular de otra pensión de cualquier naturaleza. En caso que origine la referida prestación, el beneficiario ejercerá en dicha declaración jurada la opción a que se refiere el artículo 30.

Tratándose de deficientes mentales, las circunstancias antes indicadas y el hecho que se encuentran bajo el cuidado permanente de la persona por intermedio de la cual soliciten el beneficio, deberán acreditarse mediante declaración jurada o certificación, según corresponda. (4)

- d) Documentos que, a juicio del Intendente, acrediten satisfactoriamente el requisito de residencia del beneficiario, y
- e) Respecto de los beneficiarios indicados en la letra c) del artículo 3º, deberá acompañarse el certificado a que se refiere la Ley N° 18.600, que acredite la deficiencia mental.

**Artículo 10.-** La carencia de recursos se evaluará considerando la información de la Encuesta de Estratificación Social a que se refiere el reglamento sobre subsidio familiar.

**Artículo 11.-** Los antecedentes a que se refieren los artículos 9º y 10, serán sometidos al Intendente respectivo, para su resolución.

**Artículo 12.-** El Intendente verificará el cumplimiento de los requisitos para postular a la pensión asistencial mediante los antecedentes a que se refiere el artículo anterior, sin perjuicio de que pueda disponer la realización de informes, encuestas u otras diligencias que le permitan llegar a la convicción de que se reúnen las exigencias respectivas.

**Artículo 13.-** Para la selección de beneficiarios, los Intendentes deberán considerar el nivel socioeconómico de cada postulante de acuerdo con la información de la Encuesta de Estratificación Social.

**Artículo 14.-** Los postulantes serán seleccionados mensualmente de acuerdo con el puntaje obtenido en la Encuesta de Estratificación Social.

Para tales efectos, los Intendentes, considerando los respectivos puntajes confeccionarán una lista ordenando los postulantes de menor a mayor nivel socioeconómico.

**Artículo 15.-** El Intendente podrá otorgar nuevas pensiones en el período comprendido entre febrero y noviembre de cada año, hasta el número mensual que se haya asignado a su región de acuerdo con las normas contempladas en el Título IV.

El Intendente asignará las pensiones considerando el orden de prelación de los postulantes en la lista a que se refiere el artículo 14, debiendo dictar la resolución correspondiente. Las nóminas de beneficiarios a quienes se hubiere otorgado pensión se publicarán mensualmente dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de dictación de la resolución, en lugares visibles al público.

---

(4) El inciso 2º de la letra c) del Artículo 9º fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 2 del Art. 25 del D.S. N° 48, de Previsión Social, de 13.09.93.

**Artículo 16.-** El Intendente podrá delegar la facultad a que se refiere el artículo anterior en funcionario de su dependencia que designe al efecto conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley N° 18.575. (5)

**Artículo 17.-** Las resoluciones a que se refiere el artículo 15 se inscribirán en extracto en un registro especial que se llevará en cada Intendencia, el que será público. El referido extracto contendrá, a lo menos, el número y fecha de la resolución del Intendente en orden correlativo y los nombres, apellidos y domicilios del beneficiario.

**Artículo 18.-** Las solicitudes de pensión que no fueren acogidas favorablemente atendida la limitación a que se refiere el inciso primero del artículo 15, se considerarán vigentes durante los nueve meses siguientes al de su presentación.

### III. DEL MONTO DE LA PENSION ASISTENCIAL, SU PAGO, DURACION Y EXTINCION

**Artículo 19.-** La pensión asistencial se devengará a contar del mes siguiente a aquel en que haya sido dictada la resolución que concede el beneficio y durará tres años. Su pago se efectuará por el Servicio de Seguro Social o la entidad que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 18.611.

**Artículo 20.-** Para los efectos del artículo anterior, los Intendentes deberán enviar mensualmente a la entidad pagadora las nóminas de beneficiarios, indicándose a lo menos el número y fecha de las resoluciones mediante las cuales se concedieron dichos beneficios.

**Artículo 21.-** La entidad pagadora fijará las fechas de pago de las pensiones, las que podrán cancelarse por mes vencido. Para tal efecto, podrá emitir órdenes de pago nominativas e intransferibles para ser cobradas en las instituciones y en la forma establecida en el artículo 15 de la Ley N° 17.671, pudiendo además celebrar convenios conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del D.F.L. N° 115, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (6)(7)(8)

---

(5) La citada Ley N° 18.575, de 5.12.86, aprueba la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

(6) El citado Art. 15 de la Ley N° 17.671, de 14.06.72, establece lo siguiente: "Para los efectos de facilitar el pago de las pensiones, las instituciones de previsión social podrán emitir y entregar a los beneficiarios órdenes de pago intransferibles por períodos que comprendan hasta doce mensualidades. Estos documentos deberán ser pagados a partir de las respectivas fechas de sus vencimientos en cualquiera institución bancaria. Cuando la entidad pagadora sea distinta al Banco librado, se efectuará entre ellos la compensación correspondiente en conformidad a las normas del reglamento. Las instituciones bancarias no percibirán comisión o derecho alguno por estas funciones. La Superintendencia de Bancos impartirá a las instituciones bancarias las instrucciones que procedan para el adecuado cumplimiento de esta Disposición.

(7) Las instrucciones establecidas en el inciso final del Art. 15 de la Ley N° 17.671, citada en la nota anterior, pueden consultarse en el Capítulo 5-2 de la Recopilación Actualizada de Normas de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras que se refiere a órdenes de pago de pensiones de acuerdo a la citada Ley N° 17.671.

(8) El Art. 5° del D.F.L. N° 115, de Previsión Social, de 26.01.79, sustituido por el Art. único de la Ley N° 18.220, de 9.05.83, faculta a las instituciones de previsión celebrar convenios con los bancos e instituciones financieras y con las cajas de compensación, a fin de que estas entidades reciban de los empleadores la declaración y pago de cotizaciones, dividendos y otras sumas de dinero adeudadas y paguen por cuanta de aquéllas una o más prestaciones de seguridad social. Asimismo, las instituciones de previsión pueden convenir el pago de beneficios con entidades del Estado o personas jurídicas de derecho público. El D.S. N° 104, de Previsión Social, de 23.10.79, modificado por el D.S. N° 90, de Previsión Social, de 21.08.82, contiene el reglamento del Art. 5° del citado D.F.L. N° 115.

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

**Artículo 22.-** El monto de las pensiones asistenciales será de \$ 4.429 mensuales.

**Artículo 23.-** Las pensiones asistenciales vigentes al 31 de diciembre de cada año se reajustarán a partir del mes de enero siguiente en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, habida entre el mes de noviembre del año anteprecedente y el de octubre del año anterior a la fecha en que opere el reajuste respectivo.

**Artículo 24.-** Para la renovación y revisión de la pensión, se aplicarán las mismas normas que rigen su concesión. Si procediere mantener el beneficio su monto no podrá ser inferior al que percibía el beneficiario.

**Artículo 25.-** El Intendente podrá en cualquier oportunidad revisar las pensiones y extinguirlas cuando deje de concurrir alguno de los requisitos legales y reglamentarios establecidos para su otorgamiento o mantención.

El beneficiario deberá comunicar al Intendente el hecho que ha dejado de concurrir algún requisito para causar la pensión.

El Intendente dictará la correspondiente resolución extinguiendo la pensión y dará aviso por escrito al beneficiario, el que deberá ser enviado con un mes de anticipación en caso que la extinción derive del no cumplimiento del requisito de carencia de recursos.

El derecho a pensión caducará, además, ante la negativa del beneficiario a someterse a las prescripciones indicadas por el Servicio de Salud respectivo para lograr su recuperabilidad y también en caso de obtención de residencia del beneficiario en país extranjero.

**Artículo 26.-** Extinguido el derecho, el Intendente dispondrá en la resolución de extinción la cancelación de la inscripción del registro señalado en el artículo 17. La resolución se comunicará a la entidad pagadora del beneficio.

**Artículo 27.-** Al fallecimiento del beneficiario se extinguirá todo derecho derivado del régimen de pensión asistencial.

**Artículo 28.-** Periódicamente, el Intendente deberá verificar si se mantienen los requisitos invocados para obtener la pensión, pudiendo solicitar la revisión de la declaración de invalidez efectuada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud respectivo.

Se suspenderá su pago cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Intendente o la entidad pagadora del mismo o cuando no se someta a los exámenes de orden médico que deba efectuar el Servicio de Salud, el cual comunicará de inmediato tal circunstancia.

**Artículo 29.-** Las pensiones asistenciales serán incompatibles con cualquiera otra pensión, sea de gracia, de régimen previsional, de contratos de seguros u otras.

**Artículo 30.-** No obstante lo dispuesto en el artículo precedente, la persona que goce de otra pensión y que cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a pensión asistencial, podrá obtener esta última, siempre que renuncie a aquélla de que sea beneficiario.

La persona que estando en goce de pensión asistencial cumpla con los requisitos para obtener pensión en algún régimen previsional, podrá optar por ésta.

En ambos casos, la opción deberá efectuarse en la respectiva solicitud debiendo la institución correspondiente poner este hecho en conocimiento de aquélla a quien afecte.

**Artículo 31.-** Todo aquel que percibiere indebidamente la pensión asistencial, proporcionando datos o antecedentes falsos será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal. (9)

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

**Artículo 32.-** El Intendente fijará la fecha a partir de la cual se ha percibido indebidamente el beneficio, debiendo comunicarlo a la entidad pagadora, la que determinará el monto de lo indebidamente percibido, procediendo a su cobranza.

**Artículo 33.-** Los beneficiarios de pensión asistencial tendrán derecho a asistencia médica gratuita en los términos establecidos en la Ley N° 18.469 y su reglamento. (10)(11)

**Artículo 34.-** Los beneficiarios de pensión asistencial no pueden ser invocados como causantes de asignación familiar.

Asimismo, perderán su calidad de causantes del referido beneficio, aquellos que pasen a ser beneficiarios de pensión asistencial.

No obstante lo anterior, tales pensionados podrán ser beneficiarios de asignación familiar respecto de sus descendientes que vivan a su cargo en los términos contemplados en el Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

#### **IV. FINANCIAMIENTO**

**Artículo 35.-** Las pensiones asistenciales se pagarán con cargo al Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales, el cual se financiará con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos y con el aporte contemplado en el artículo 2º de la Ley N° 18.141.(12)

---

(9) El citado Art. 467 del Código Penal se refiere al delito de estafa y establece las penas de presidio menor en sus grados mínimo a máximo, según el valor de lo defraudado, y su extensión comprende de 61 días a tres años de presidio.

(10) La citada Ley N° 18.469, de 23.11.85, contiene normas sobre régimen de prestaciones de salud.

(11) El D.S. N° 369 de Salud, de 20.01.86, contiene el reglamento de la ley citada en la nota anterior.

(12) El citado Art. 2º de la Ley N° 18.141, de 21.07.82, establece que el referido aporte lo realizarán todas las instituciones previsionales que a la fecha de publicación de la Ley N° 18.141 se encontraran obligadas a concurrir con el 1,5% de las remuneraciones imponibles a los fondos de pensiones de cada institución.

Los aportes que realicen las instituciones de previsión conforme a la norma citada en el inciso anterior, se efectuarán con cargo a los recursos que destinen al financiamiento del pago de pensiones. Estos aportes se efectuarán mensualmente de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 36.-** En el mes de diciembre de cada año, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior y bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", los recursos del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales se distribuirán presupuestariamente en trece fondos, correspondiendo uno a cada región del país.

En el mismo decreto se fijará además, el número máximo de nuevos beneficios a conceder mensualmente en cada región durante el período febrero a noviembre de cada ejercicio anual, ambos meses inclusive, no pudiendo concederse nuevos beneficios en los meses de enero y diciembre de cada año.

**Artículo 37.-** Anualmente y dentro de la primera quincena del mes de enero, los Intendentes considerando la realidad socioeconómica local, mediante resolución, deberán determinar el número de nuevas pensiones asistenciales a conceder en cada mes del año, considerando el número mensual de nuevos beneficios asignados a su región en el decreto supremo a que alude el artículo anterior. Para tal efecto, deberá establecer un número constante de nuevos beneficios a conceder en cada mes, entre febrero y noviembre de cada año.

En todo caso, durante el respectivo ejercicio presupuestario los Intendentes podrán modificar las referidas resoluciones disminuyendo el número de nuevas pensiones asistenciales a conceder, debiendo establecer una nueva cantidad constante mensual de beneficios para el resto del año.

Las referidas resoluciones y sus modificaciones estarán exentas del trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República y regirán a partir del primer día del mes siguiente al de su dictación.

En todo caso, deberán ser remitidas con sus antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social para su aprobación, la que deberá pronunciarse dentro de quince días desde su recepción, entendiéndose aprobadas si no se emitiese pronunciamiento dentro de ese plazo.

**Artículo 38.-** El Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales se regirá por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975 y sus modificaciones y será administrado por la Superintendencia de Seguridad Social, correspondiéndole además su control presupuestario, Organismo que impartirá instrucciones que serán obligatorias para quienes participen en la administración del régimen de pensiones asistenciales, aplicándose al efecto las disposiciones orgánicas de la referida Superintendencia sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República. (13)

**Artículo 39.-** A petición de la Superintendencia de Seguridad Social, el Banco del Estado de Chile abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal para el manejo de los recursos del Fondo a que se refiere este Título. Esta cuenta tendrá, a su vez, las cuentas auxiliares que sean necesarias para facilitar el movimiento de sus fondos y establecer los controles adecuados.

---

(13) El citado D.L. N° 1.263, de 28.11.75, fija la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.

## V. DE LA FISCALIZACION Y DEROGACION

**Artículo 40.-** A la Superintendencia de Seguridad Social le corresponderá la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones sobre el régimen de pensiones asistenciales, sin perjuicio de las atribuciones que le competen a la Contraloría General de la República.

Las instrucciones que imparta la referida Superintendencia serán obligatorias para todas las entidades que participen en la administración del régimen, correspondiéndole exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización y control respecto de las funciones que competan a los Intendentes Regionales.

**Artículo 41.-** Derógase el Decreto Supremo N° 72, de 17 de febrero de 1975, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 10 de mayo del año recién indicado.

**Artículo transitorio.-** En los decretos supremos a que se refieren los artículos 8° del Decreto Ley N° 869, de 1975, y 3° transitorio de la Ley N° 18.611, deberá establecerse para cada región un número mínimo de pensiones asistenciales otorgadas con anterioridad al 1° de julio de 1987, que deberán revisar mensualmente los Intendentes entre febrero y noviembre de cada año, conforme al artículo 7° transitorio de esta última ley y a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Servicio de Seguro Social deberá proceder a individualizar a los beneficiarios sujetos a la aludida revisión, sin perjuicio que los Intendentes propongan modificaciones al efecto.

Los Intendentes deberán resolver mensualmente el total de casos asignados a su región e informar al respecto dentro del mismo mes al Servicio de Seguro Social, individualizando los beneficios que se mantuvieron y los que se extinguieron. El Intendente que no cumpla íntegramente el programa de revisión establecido para un mes, sólo podrá conceder pensiones en dicho mes a personas que habiendo sido revisado su beneficio conforme al programa indicado, reúnen los requisitos para su mantención de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la materia.

La revisión de la mantención del estado de invalidez que hubiere dado origen a pensiones asistenciales, se realizará independientemente de lo dispuesto en los incisos anteriores, correspondiéndole a la Superintendencia de Seguridad Social efectuar esta función, entidad que deberá comunicar de oficio al Intendente respectivo y al ente pagador, su resolución respecto de cada caso, a objeto de que se ponga término de inmediato al beneficio en caso que la resolución así lo indique.

Si como resultado de las revisiones procediere mantener las respectivas pensiones, éstas se considerarán como nuevos beneficios para todos los efectos legales. No obstante, su monto no podrá ser inferior a aquel que estaba percibiendo el beneficiario.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Hernán Büchi Buc, Ministro de Hacienda.- Alfonso Márquez de la Plata Y., Ministro del Trabajo y Previsión Social.

# Informativo:

## **CONFECCION DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA**

### **¿CUANDO UNA EMPRESA SE ENCUENTRA OBLIGADA A TENER UN REGLAMENTO INTERNO?**

Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 25 o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, deben mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Es del caso señalar que la norma legal obliga al empleador a confeccionar el referido reglamento cuando tiene el número de trabajadores indicado, pero es el empleador quien determina cuando comienza a regir.

### **¿COMO PODEMOS LOS TRABAJADORES ENTERARNOS SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO CONFECCIONADO POR EL EMPLEADOR?**

Ustedes se enteran del reglamento interno porque el empleador debe ponerlo en conocimiento de sus trabajadores, con 30 días de anticipación a la fecha en que comience a regir.

Además, el empleador debe fijarlo al menos en dos sitios visibles de las faenas.

También el empleador debe entregar una copia del reglamento interno a los sindicatos que existan en la empresa, al delegado del personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Finalmente, el empleador debe entregar en forma gratuita a los trabajadores un ejemplar impreso del reglamento interno.

Una copia del Reglamento debe remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la vigencia del mismo.

### **CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO**

El reglamento interno deberá contener a lo menos, las siguientes disposiciones:

- a) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las horas de comienzo y fin de cada turno, cuando existan;
- b) Los descansos;
- c) Los diversos tipos de remuneraciones;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores;

- f) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores puedan plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- g) Las normas especiales relativas a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- h) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haber cumplido la obligación escolar;
- i) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en el establecimiento o en la empresa;
- j) Las sanciones (castigos) que se pueden aplicar por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo pueden consistir en amonestación (advertencia) verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria; y
- k) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones señaladas precedentemente.

#### **¿PUEDE EL EMPLEADOR MODIFICAR LOS TURNOS DE TRABAJO ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO INTERNO?**

La legislación laboral faculta al empleador para modificar las disposiciones del reglamento interno siempre que tales modificaciones se pongan en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de la fecha en que comiencen a regir, y se fijen, a lo menos, en dos lugares visibles de la empresa con la misma anticipación.

Ahora bien, como el Código del Trabajo establece que si en la empresa existe un sistema de trabajo por turno y éste debe ser regulado en el reglamento interno, cabe concluir que el empleador puede modificar los turnos establecidos en dicho reglamento, cumpliendo con las formalidades señaladas en el párrafo anterior.

Sin embargo, es necesario tener presente que si los turnos estuvieren contemplados además en los respectivos contratos de trabajo, no es posible su modificación salvo que exista mutuo acuerdo entre las partes, esto es, entre trabajador y empleador.

#### **¿PUEDO RECLAMAR DE LA MULTA QUE ME HA APLICADO MI EMPLEADOR DE CONFORMIDAD AL REGLAMENTO INTERNO?**

El reglamento interno debe contener una cláusula sobre las sanciones (castigos) que se pueden aplicar a los trabajadores en caso de infracción al referido reglamento, las cuales sólo pueden consistir en amonestación (hacer presente una falta) verbal o escrita y multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria.

Si usted estima que sanción de multa es injustificada o improcedente puede reclamar de ella ante la Inspección del Trabajo que corresponde al lugar donde se encuentra la empresa.

Si la Inspección determina que la multa no procede, la sanción queda sin efecto; por el contrario, si el pronunciamiento es desfavorable para el trabajador, el empleador deberá descontarla de la remuneración.

Es del caso señalar que el monto de la multa debe ser destinado a incrementar los fondos de bienestar de la empresa o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales. A falta de tales fondos o entidades, el producto de las multas pasan al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y se entregarán tan pronto como hayan sido aplicadas.

### **¿PUEDE IMPUGNARSE EL REGLAMENTO INTERNO?**

El delegado del personal, cualquier trabajador, o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva, pueden impugnar (pedir que se rechacen) las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la Autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

El Ministerio de Salud o la Dirección del Trabajo, a través de sus oficinas regionales, provinciales o comunales, pueden de oficio (por su propia iniciativa), exigir modificaciones al reglamento interno respectivo en razón de la ilegalidad que detecten.

Si el reglamento interno se impugna ante la Dirección del Trabajo, o cualquiera de sus Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales o Comunales, corresponde a la respectiva Unidad Jurídica revisar el contenido del reglamento interno, resolver acerca de las impugnaciones de los trabajadores, o de oficio (por iniciativa de la respectiva Oficina del Trabajo) corregir las disposiciones de contenido ilegal.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 22 - Noviembre

- Decreto N° 1.545, de 11.09.2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe para regular el ejercicio de las actividades remuneradas de los cónyuges de los funcionarios de dicho organismo internacional.

## 27 - Noviembre

- Resolución N° 5.207 exenta, de 23.11.2000, del Servicio de Impuestos Internos. Establece validez a los certificados de avalúo fiscal emitidos vía internet.

## 1º - Diciembre

- Ley N° 19.702. Aprueba Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2001.

## 4 - Diciembre

- Ley N° 19.703. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica. Publicada en esta edición del Boletín.
- Resolución N° 12.600/1927, de 9.11.2000, de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. Reemplaza y aprueba instrumento de la Organización Marítima Internacional (OMI) que indica. Su texto, aprueba como disposición complementaria obligatoria de seguridad en los puertos, naves y aguas de jurisdicción nacional el "Manual Internacional de los Servicios Aeronáuticos y Marítimos de Búsqueda y Salvamento (IAMSAR), Volumen III, Medios Móviles" en reemplazo del Manual Búsqueda y Salvamento para Buques Mercantes (MERSAR).
- Decreto N° 481 exento, de 2.11.2000, del Ministerio de Educación. Aprueba Planes y Programas de Estudio para 7º año (NB.5) de Enseñanza Básica.

## 6 - Diciembre

- Decreto N° 253, de 29.08.2000, del Ministerio de Minería. Fija condiciones generales para la operación del Fondo de Estabilización del precio del Cobre para pequeños mineros. Ley N° 19.651/2000, Glosa N° 4 de la partida 17, Capítulo 01, Programa 01, Subtít. 25, Item 33, Asignación 301.

## 9 - Diciembre

- Resolución N° 2.326 exenta, de 30.11.2000, del Ministerio de Salud. Fija directrices para los Servicios de Salud sobre esterilización femenina y masculina.

## 11 - Diciembre

- Decreto N° 3.755, de 1º.12.2000, de la Subsecretaría del Interior. Faculta a los Ministros de Estado para firmar "por Orden del Presidente de la República", los decretos supre-

**11 - Diciembre**

mos relativos a las siguientes materias: 1) Los que para cada año calendario fijan objetivos de gestión de eficiencia institucional de cada Ministerio o de los servicios que de él dependan o que con él se relacionan y que, en definitiva, tienen por objeto otorgar a los funcionarios de las instituciones públicas el pago del incremento de desempeño institucional que forma parte de la asignación de modernización a que se refiere la Ley N° 19.553; 2) Los que señalan o determinan el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión fijados anualmente para las entidades señaladas en el número anterior y que se hayan alcanzado en el año precedente, y 3) Los que modifiquen a los señalados en los dos números anteriores.

**13 - Diciembre**

- Resolución N° 1.345 exenta, de 4.12.2000, del Servicio Médico Legal. Delega atribuciones y facultades de otorgar autorización para extracción de órganos y tejidos con fines terapéuticos de cadáveres ingresados al Servicio Médico Legal.

**14 - Diciembre**

- Extracto de Resolución N° 5.396 exenta, de 2000, del Servicio de Impuestos Internos, que establece obligación de declarar y pagar impuestos en moneda nacional.

**15 - Diciembre**

- Comisión Ergonómica Nacional. Listado de puestos de trabajo ejecutoriados aprobados como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional. Sesión N° 202, de 29.11.2000, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 letra d) del D. S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el D. S. N° 130, de igual año y origen.

# NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (\*)

## 13 - Noviembre

- **Capacitación Plaguicidas:** Un convenio de colaboración entre el Servicio Agrícola Ganadero (SAG) y el Colegio de Ingenieros Agrónomos se suscribió ayer por los Directivos de ambas entidades, Lorenzo Caballero y Claudio Ortiz, respectivamente con el fin de dar inicio a un programa de capacitación en agroquímicos y plaguicidas.

El programa está dirigido a Ingenieros Agrónomos, Ingenieros Forestales, Ingenieros de Ejecución Agrícola y Técnicos Agrícolas, que podrán obtener la categoría de especialistas en los mecanismos de manejo, aplicación y control de pesticidas.

El costo de la capacitación, que comprende cursos de hasta 140 horas –de 30 a 40 profesionales por curso– podrá ser pagado a través del 1% de la franquicia tributaria vía SENCE (3 mil 700 pesos la hora).

Debido a que los plaguicidas son compuestos sintéticos con alto poder biocida han sido motivo de preocupaciones para la sociedad, por esto los países desarrollados están aplicando severas medidas regulatorias en las importaciones de productos agrícolas. De ahí la importancia de la capacitación, dijo el especialista en el manejo de plagas hortofrutícolas, Roberto González.

## 14 - Noviembre

- **Estudio: CONACE:** Uno de cada cuatro trabajadores bebe en exceso y uno de cada 18 emplea drogas ilícitas –cocaína, marihuana, u otras– reiteradamente. Las cifras pertenecen a la Corporación Nacional de Control de Estupefacientes (CONACE) y dan cuenta de una realidad que comienza a preocupar a las empresas. Para ejemplificar la dimensión del problema, el Director médico del Hospital del Trabajador, Marcelo Trucco, plantea que lo que el país pierde por deterioro de la productividad, mortalidad, accidentes o ausentismo laboral relacionados con el abuso de alcohol es más de lo que gana por las exportaciones de la industria vitivinícola.

Lo que está mejor documentado es el efecto del alcohol. Un estudio que realizamos en 1997 estableció que cerca del 30% de los accidentados graves habían ingerido alcohol, benzodiazepinas u otras drogas ilegales –como la cocaína y la marihuana– en las horas anteriores al incidente.

Además se calcula que un consumidor puede rendir hasta un 25% menos en su trabajo, afectando no solamente el rendimiento propio, sino el de sus compañeros de trabajo en un 10%, "porque si yo trabajo mal, mi compañero tiene que suplir mis deficiencias, y si faltó por enfermedad recargo trabajo a los que no faltan", señaló Trucco.

## 15 - Noviembre

- **Sector Público/ Gobierno: Reajuste Salarial:** El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, no descartó ayer la posibilidad de mejorar la oferta de reajuste salarial de 3,5% que ofreció

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

## 15 - Noviembre

el Gobierno a los trabajadores del sector público, luego de que éstos manifestaran su más profundo rechazo a la propuesta presentada el lunes.

En dicha oportunidad el Ministro fue claro en que si bien estaba dispuesto a seguir dialogando el incremento de 3,5% no variará, (se mantiene como parámetro la inflación futura, estimada en 3%).

El Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente, dijo que están a la espera de que el Ministro los llame para seguir dialogando, pero con el 4,6% de inflación de este año, antes no. De la Puente agregó que la cifra que ofreció el Ejecutivo rebajaría los sueldos de sus representados, pues es menor a la inflación de este año, prevista entre 4,5% y 4,6%.

La ANEF exige un reajuste de 8,5%, que considera un 4,6% de inflación, 2,8% de productividad y un 1,1% de equidad.

- **Seguro de Desempleo:** Por la unanimidad de los 43 senadores presentes, la Cámara Alta aprobó, en general, el proyecto de Ley que establece un Seguro de Desempleo.

La iniciativa en segundo trámite volvió a las Comisiones de Trabajo y Hacienda del Senado, para realizar un estudio de su articulado.

El proyecto que lleva seis meses de trámite legislativo, combina el ahorro de cuentas individuales que serán patrimonio del trabajador, con un fondo solidario que operará como fuente de financiamiento complementario para el pago de beneficios.

En cuanto al financiamiento el Seguro demandará una cotización total de 3%, la cual se divide en 0,6% de cargo del trabajador y 2,4% de cargo del empleador. Además se contempla un aporte de 6.000 millones al fondo solidario. Este contribuirá a financiar prestaciones decrecientes hasta por cinco meses para los trabajadores que cumplan determinados requisitos, como tener rentas bajas y haber sido despedidos por necesidades de la empresa. En el caso de otras causales de despido, renuncia, o jubilación del trabajador, podrán retirarse los recursos acumulados en la cuenta individual en giros mensuales y en caso de muerte, el monto acumulado será pagado íntegramente a sus herederos.

## 16 - Noviembre

- **Ministerio del Trabajo:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, afirmó ayer que no hay ninguna línea en la Ley orgánica que establezca una responsabilidad de la Dirección del Trabajo, respecto a cautelar el patrimonio de las empresas públicas.

Ello, explicó el Ministro es responsabilidad de otros organismos fiscalizadores como la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) o la Superintendencia de Bancos. "A nosotros nos corresponde proteger los derechos mínimos de los trabajadores", dijo.

La acotación del Secretario de Estado, respondió a una inquietud del Diputado Gabriel Ascencio (DC); quien señaló que durante la intervención del Contralor General de la Repú-

**16 - Noviembre**

blica, Arturo Aylwin, este denunció la pérdida de algunas atribuciones de la Contraloría, las que en caso de mediar una negociación colectiva, correspondían a la Dirección del Trabajo.

Durante la sesión el Diputado, Julio Dittborn (UDI) denunció el hecho de que varias empresas del Estado hasta ahora no ha acogido el mandato del Presidente de la República, Ricardo Lagos, en el sentido de cancelar las indemnizaciones en virtud del Código del Trabajo, es decir un mes por año de servicio durante y con un tope de 11 años.

**17 - Noviembre**

- **ANEF: Reajuste Salarial:** El Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puente, advirtió ayer que los 500 mil trabajadores civiles y militares del sector no descartan efectuar un paro nacional si el Gobierno no mejora el 3,5% de reajuste general que ofreció y que debe ser visto el próximo 28 de noviembre por la Cámara de Diputados. "Este reajuste, señaló De la Puente, significa una rebaja de un punto de nuestros sueldos y remuneraciones, porque el I.P.C. de este año va a ser de un 4,6%. Que el Gobierno sepa que los funcionarios públicos estamos dispuestos a luchar no sólo por nuestras remuneraciones, sino por nuestra dignidad y por una previsión que solucione los problemas de los compañeros que se traspasaron del sistema de I.N.P. a las A.F.P.

**18 - Noviembre**

- **D.T.: Sindicatos:** Según la Dirección del Trabajo, sólo el 9,9% de la fuerza de trabajo está afiliada a un sindicato, lo mismo se observa en las estadísticas de negociación colectiva. El año pasado por ejemplo de un total aproximado de 5,5 millones de trabajadores, sólo 161.834 negociaron colectivamente.

Para el Director del Trabajo (s), Marcelo Albornoz, el debilitamiento que muestra el movimiento sindical en Chile es el resultado, en parte, de la fuerte fragmentación de los procesos productivos, la externalización de los servicios y la fragmentación sindical que promueve la legislación vigente.

Independientemente de estos factores, señala, no se puede negar que un sector importante del empresariado insiste en aplicar prácticas antisindicales que tienen un importante demostrativo: "es frecuente la discriminación remuneracional entre los trabajadores que se sindicalizan y los que no, lo que acrecienta la incertidumbre sobre la estabilidad del empleo", señaló.

**19 - Noviembre**

- **Reformas Laborales:** Sin el consenso de las partes y sin urgencia el Gobierno ingresó ayer al Senado el proyecto de Reforma Laboral que venía discutiendo desde marzo pasado y que en una de sus partes posibilita, con el acuerdo de los sindicatos, la disminución en un 10% la jornada horaria mensual, es decir, bajar de las 208 horas actuales a 186 horas.

Entre los principales aspectos a la reforma al Código del Trabajo se encuentran: nuevos contratos de tiempo parcial, que permite contratar trabajadores por un máximo de 30 horas semanales; de trabajo formación, para jóvenes de 18 a 24 años, que permite al empleador

**19 - Noviembre**

descontar del pago de indemnizaciones el costo de la capacitación vía SENCE; reduce a 8 el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato en empresas con menos de 50 trabajadores, en empresas con 51 trabajadores y más, se podrán crear sindicatos con 20 trabajadores que representen el 10% del total; declara nulo el despido de trabajadores con fuero sindical y explícita la obligación de reintegro; la franquicia tributaria SENCE financiará la nivelación de estudios básicos y secundarios incompletos, la formación de dirigentes sindicales y la obtención de competencias laborales y títulos de carreras técnico profesionales impartidas por Centros de Formación Técnica; el empleador costeará gastos de alimentación, alojamiento y traslado de temporeros cuando no puedan acceder a su residencia, entre otros.

**20 - Noviembre**

- **D.T.: Baja Sindicalización:** Sindicalización decreciente es el rasgo que caracteriza al actual mercado laboral chileno. Así lo advierte Joaquín Cabrera, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Cabrera destaca que actualmente en el país "hay un escaso uso de las herramientas de negociación laboral, y si bien hay más sindicatos, decrece la cantidad de afiliados". "Son organizaciones con menos socios y, por ende, con menos fuerza, representatividad, capacidad de negociación, capacidad técnica en sus propuestas y lobby político".

Según la Dirección del Trabajo, en el año 1998 hubo 611.535 trabajadores sindicalizados, cifra que cayó 5,1% en 1999, con sólo 579.996 personas afiliadas.

Los trabajadores en sindicatos de empresas disminuyeron 7,9% en el mismo período. Los empleados de organizaciones independientes disminuyeron 3,8% y aquellos en sindicatos transitorios 2,8% en 1999.

Según la Dirección del Trabajo, sólo el 9,9% está sindicalizado, y en las condiciones vigentes un porcentaje menor puede negociar colectivamente. En este sentido manifestó que el año pasado se realizaron 180.000 negociaciones, cifra que considera baja. Como indicadores de esta situación señaló que existe gran cantidad de trabajadores sin contrato de trabajo, los que trabajan por temporadas o tiempo parcial, los que no pueden negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, que muchas veces se desenvuelven en trabajos precarios. "El mundo del trabajo informal es el caso más clásico de empleo precario", reiteró.

**21 - Noviembre**

- **Estudio: Desempleo Juvenil:** Un alto nivel de cesantía en jóvenes titulados de la Educación Superior arrojó una encuesta dada a conocer ayer por el Gobierno. Según el Estudio, realizado por el Ministerio de Educación (MINEDUC), el desempleo en las personas que obtuvieron un título profesional entre 1997 y 1999 alcanza a un 16,8%, mientras que en aquellos jóvenes que se titularon durante los años 1995 y 1996 la tasa de cesantía bordea el 11,4%.

Según la Directora de Educación del MINEDUC, Pilar Armanet, la hipótesis de trabajo que maneja la cartera es que esta cesantía puede ser atribuible a efectos de la recesión económica.

## 21 - Noviembre

Del primer segmento de jóvenes, los Técnicos titulados de Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales presentan los mayores índices de cesantía: 20,5%. Para el MINEDUC esta cifra es inquietante, pues según Pilar Armanet, "revela una falta de sintonía entre las necesidades del mercado y los cursos que se ofrecen".

Respecto de las remuneraciones los titulados de una Institución de Educación Superior inician su vida laboral con el doble de los ingresos del promedio general del país. Los recién titulados ganan 400 mil pesos líquidos, mientras que el sueldo de la media nacional es de 241 mil pesos.

## 23 - Noviembre

- **D.T.: Agresión Fiscalizadora:** Una fuerte agresión y hurto de sus documentos públicos y privados sufrió una fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Concepción de parte de un ciudadano español que había sido denunciado por despedir ilegalmente a su asesora del hogar, la que gozaba de fuero maternal.

La traumática experiencia de la fiscalizadora Elba Hernández tuvo lugar el pasado 9 de noviembre en la oficina del empresario español Juan José Iglesias Quezada, ubicada en Maipú 1801 en Concepción.

Ese día, Elba Hernández acogiendo la denuncia de una asesora del hogar que había sido ilegalmente despedida de su trabajo mientras gozaba de fuero maternal acordó reunirse con Juan José Iglesias, que en un principio escuchó los argumentos legales que conferían de fuero a su empleada. La reunión, según la fiscalizadora fue normal hasta que sacó el formulario donde el empresario debía dejar constancia sobre su posición, de pronto me expulsó de la oficina". Hernández, con la autoridad que le confiere su cargo de fiscalizadora se negó a retirarse, en ese momento sufrió la agresión. "Me lanzó al piso y comenzó a darme puntapiés, no conforme con eso se llevó mi cartera y mis documentos". Debido a esto el Comité Directivo de la Dirección del Trabajo presentará una querrela criminal contra el empresario que será interpuesta mañana en los Tribunales de Concepción.

## 24 - Noviembre

- **D.T.: Querrela por agresión a funcionaria:** A las doce horas el Subdirector de la Dirección del Trabajo, Marcelo Albornoz presentó ante la Corte de Apelaciones de Concepción una querrela por lesiones y atentado contra la autoridad en contra del empleador Juan José Iglesias Quezada.

La querrela obedece a la agresión que sufriera la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de la zona, Elba Hernández cuando cumplía su labor el pasado día 9 de noviembre. Las agresiones físicas a la empleada pública ocurrieron al momento en que se le solicitó al empleador que reincorporara en sus labores a la trabajadora del hogar quien fuera despedida gozando de fuero maternal.

La querrela es patrocinada por la Dirección del Trabajo y el caso será llevado por los abogados de la institución Cecilia Farías y Laura Silva. Además se cursaran al agresor multas por infracción laboral e impedimento de fiscalización.

**27 - Noviembre**

- **Sector Público: Reajuste Salarial:** Este lunes vence el plazo que el Gobierno se ha dispuesto para enviar al parlamento el proyecto de ley de reajuste salarial del sector público y que tras intensas negociaciones entre los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre y del Trabajo, Ricardo Solari, y los máximos representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez y de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puenta, aún no hay acuerdo entre las partes.

El Gobierno ofreció un reajuste salarial de 4,3% para el sector público a partir del 1º de diciembre de este año, además se ha considerado la posibilidad de implementar una cláusula de compensación en caso que el I.P.C. estimado para el próximo año, sea mayor al 3%. También aquellos trabajadores cuyos sueldos sean inferiores a 260.000 recibirán un reajuste de 5% en los bonos de escolaridad, Fiestas Patrias y Navidad y un bono de solidaridad ascendiente a 18.000. Este porcentaje es el techo de lo que está dispuesto a ofrecer el Gobierno, con el objeto de no comprometer el ordenamiento fiscal e inflacionario para el próximo año. Por su parte, los empleados públicos reiteraron que sólo aceptarían un reajuste sobre la base de un 4,6% de inflación.

**29 - Noviembre**

- **Desempleo:** A 10% disminuyó la tasa de desempleo en agosto-octubre, lo que equivale a un retroceso de 0,7 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior y a una baja de un punto en relación al mismo período del año pasado, según lo informó Máximo Aguilera, Director del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).

Este menor desempleo estaría explicado tanto por el factor estacional, que se hace presente al término del invierno, como por la paulatina reactivación de algunos sectores económicos, como la construcción.

El número de ocupados llegó a 5.263.610 personas, lo que significa un aumento de 1,1% con respecto a igual trimestre del año anterior, lo que se traduce en un incremento de 55.190 nuevas plazas de trabajo, paralelamente el número de desocupados se ubicó en 585.370 personas.

**30 - Noviembre**

- **Gobierno: Reajuste Salarial Sector Público:** A partir del 1º de diciembre comenzará a regir el nuevo reajuste de 4,3% real para el sector público, el que fue aprobado ayer por el Senado con el apoyo de 12 Parlamentarios, 9 en contra y 7 abstenciones. Esto como resultado de una segunda votación.

La cifra se descompone de 3% de inflación futura y un 1,3% de productividad. Asimismo contempla la entrega de un aguinaldo de Navidad con pago en diciembre de este año por 24.122 para las rentas iguales o inferiores a 258.717 y de 12.798 para las remuneraciones superiores a ese tramo. Además de un bono de Fiestas Patrias con pago el 2001 de 31.649 para las rentas iguales o inferiores a 271.395 y de 22.046 para las superiores a dicho monto. También se entregará un bono de escolaridad para los hijos de funcionarios de entre 5 y 24 años por 31.184, más una bonificación adicional al bono de escolaridad de 13.047 para las rentas iguales o inferiores a 258.717 brutos.

**30 - Noviembre**

El proyecto de reajuste anexa una indicación que permite aumentar en 0,3% el reajuste general en caso de que la inflación futura sea mayor al 3% que corresponde a la media del rango propuesto por el Banco Central.

**1º - Diciembre**

- **Trabajo Infantil:** Según Encuestas realizadas por el Colegio de Profesores a maestros de zonas rurales, en el marco del proyecto "niños a la escuela, detengamos el trabajo infantil", el ausentismo laboral en zonas rurales alcanza un 9,7%. Este abandono escolar se debe a que los niños se inician en el mundo laboral a muy temprana edad –la edad promedio es de 12 años– con mayores índices de deserción definitiva entre octavo básico y primero medio.

La Coordinadora del proyecto Miriam Salazar, explica que muchas veces son los propios padres los que propician la incorporación de los niños al trabajo por razones de pobreza o culturales. "Los niños comienzan en el huerto familiar para seguir en una empresa del rubro como mano de obra barata", precisa.

El ingreso al trabajo coincide, además, con que las exigencias en el colegio aumentan con los años y la escasa posibilidad de entregar tiempo completo al estudio o que los padres brinden apoyo educativo determina fracasos en el rendimiento y posterior deserción, agrega.

**2 - Diciembre**

- **D.T./Mujer: Asesoras del Hogar:** Cerca del 20% de las trabajadoras domésticas que labora en el país, es víctima de maltrato por parte de sus empleadores, de acuerdo con la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP). Este porcentaje corresponde a unas tres mil empleadas que forman parte de las 15 mil que se desempeñan en hogares chilenos y que sólo en Santiago alcanzan a las cinco mil. Además muchas de ellas no tienen al día sus cotizaciones previsionales.

Según Pamela Farías, Profesora del Departamento de Proyectos de la Dirección del Trabajo, el maltrato a las empleadas responde la mayoría de las veces a que las propias trabajadoras desconocen sus derechos y no consideran su labor como una profesión.

La Psicóloga del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Verónica Riquelme, afirmó que uno de los principales problemas que enfrentan las asesoras maltratadas es la perturbación que sufren en su intimidad y desarrollo personal.

Respecto a las cotizaciones previsionales, la Dirección del Trabajo, entre enero y octubre de este año ha recibido 88 denuncias interpuestas por asesoras del hogar. Del total 65 corresponden a indemnizaciones no declaradas, obligaciones del empleador, horario de jornada y remuneraciones.

En 1995 la Dirección del Trabajo realizó el último censo del sector, sobre la base de quienes estaban en entidades previsionales. Dicho catastro determinó que en Chile existían 270 mil trabajadores –hombres y mujeres– ligados con labores del hogar, cifra que según Marisol Aguas, Presidenta de la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Trabajadoras de

**2 - Diciembre**

Casa Particular, es una cifra que sólo refleja la mitad real del número de personas que trabajan en el sector, "considerando que no todos tienen previsión ni laboran con contrato", señaló Aguas.

**3 - Diciembre**

- **Capacitación:** Un llamado a las empresas para que donen los fondos no utilizados del 1% de la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a la Universidad del Trabajador INFOCAP, para capacitar gratuitamente a personas de escasos recursos o marginadas del mundo laboral, formuló ayer el Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Felipe Lamarca, junto con el Director de INFOCAP, padre Felipe Berríos y el Director Nacional del SENCE, Daniel Farcas.

En la actualidad las empresas tienen derecho a invertir en capacitación el 1% de sus remuneraciones imponibles y deducirla de impuestos. Los excedentes de este beneficio se pueden reinvertir en más capacitación en la empresa o bien donarlos a un fondo de becas sociales que imparten distintas entidades sin fines de lucro. Si la franquicia no se utiliza en su totalidad, la diferencia también puede aportarse al Fondo de Becas Sociales, permitiendo que Instituciones sin fines de lucro como INFOCAP puedan capacitar a más de 600 personas al año.

Daniel Farcas recordó que el plazo para donar los excedentes del 2000 vence el próximo 31 de diciembre.

**4 - Diciembre**

- **Mujer:** La Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Adriana Delpiano, indicó que a pesar del constante aumento de la participación femenina en la actividad económica, en Chile persisten las dificultades para su plena incorporación al mercado laboral, ya que en nuestro país el porcentaje de mujeres que trabajan bordea el 39%, mientras que en América Latina la media de la participación económica femenina bordea el 45%. Según la Secretaría de Estado las razones se centrarían en las responsabilidades domésticas y del cuidado infantil que limitarían el acceso laboral de las mujeres.

La información fue proporcionada durante una reunión con el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Walter Riesco, quien se comprometió a trabajar de manera conjunta para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente en cuanto a igualdad de oportunidades y mejoras remuneracionales para terminar con la brecha salarial que las afecta.

Además las partes se comprometieron a desarrollar una agenda de trabajo conjunta para dar a conocer los compromisos concretos asumidos por ambas entidades que se darán a conocer el 8 de marzo, día Internacional de la Mujer.

**5 - Diciembre**

- **Capacitación: Mujer:** El Director de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, Mario Marcel, al clausurar el seminario "Equidad de Género y Eficiencia en las Políticas Públicas", valoró

**5 - Diciembre**

la realización del encuentro, cuyo objetivo fue capacitar a 40 funcionarios de Gobierno involucrados en las áreas de Planificación y Presupuesto, para que en sus respectivos Ministerios y Servicios incorporen los intereses y necesidades de las mujeres al planificar la distribución de los recursos.

Adriana Delpiano, Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) dijo que la idea de la capacitación es acelerar los procesos para que en Chile pueda haber plena igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres de nuestro país.

Este tipo de capacitación se ha realizado en varios países de América Latina y el Caribe, entre los que se encuentran Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Honduras y Ecuador.

**7 - Diciembre**

- **D.T.: Primeras Olimpiadas de la 8ª Región:** En la Octava Región se desarrolló el primer encuentro regional deportivo de la Dirección del Trabajo.

Estas actividades recreativas contaron con el apoyo de la Dirección Regional y Nacional de la Dirección del Trabajo, ANFUNCH y APU y la participación de los colegas de Lebu, Curanilahue, Coronel, Talcahuano, Tomé, Concepción, Los Angeles, Chillán, San Carlos y la Dirección del Trabajo de Bío-Bío.

Las competencias deportivas estuvieron centradas en competencias de futbolito y tenis de mesa. Adjudicándose el primer lugar de estos torneos los equipos conformados por la Dirección de Chillán y Los Angeles. También se contó con la presentación del grupo teatral de la Inspección de Concepción, y el dúo musical de Chillán.

Fueron dos días de competencia y convivencia a cargo de la Inspección de Ñuble (Chillán y San Carlos) quienes se preocuparon de atender hasta los más mínimos detalles. Además se acordó como sede de las Olimpiadas del 2001 la ciudad de Tomé.

Las Olimpiadas se realizaron en las dependencias de la Caja de Compensación, ubicadas en el sector cordillerano de Pinto, Provincia de Ñuble.

**8 - Diciembre**

- **ANEF: Mesa de Negociación Sectorial:** El término del incentivo de desempeño individual para el 2001, aumentar las remuneraciones de los trabajadores de la administración central del Estado a través de una mejora en la negociación sectorial de 1998 y la existencia de una carrera funcionaria que permita la promoción de los trabajadores, son los tres puntos principales que para el Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente, deben estar presentes en la Mesa de Negociación Sectorial, instancia que solicitó ayer la ANEF en el menor tiempo posible al Presidente Ricardo Lagos.

De la Puente expresó que pedirán que la mesa de negociación sectorial, en la que participan los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, y del Trabajo, Ricardo Solari, se incorporen Ministros del área política, "para evitar que tengamos que negociar nuevamente sólo con Hacienda que muchas veces no tiene un criterio social", afirmó De la Puente.

## 10 - Diciembre

- **D.T.: Negociación Colectiva:** El año pasado la cifra de trabajadores que negociaron colectivamente disminuyó a cerca de 45 mil personas. Durante 1999 un total de 161.417 trabajadores participaron en procesos de negociación colectiva, mientras que en 1998 lo hicieron 206.230.

Según Ricardo Manríquez, jefe de la Unidad de Análisis e Informaciones del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, esto se explica no sólo por las condiciones económicas que vive el país, sino también por el temor implícito a perder el trabajo, ante lo cual los trabajadores prefieren tener un menor aumento a la hora de negociar sus salarios. De hecho la reajustabilidad real inicial del sueldo base en el mismo período (1998-1999) cayó en un 0,41%.

Manríquez señaló que en la Negociación Colectiva las peticiones suelen estar orientadas al reajuste salarial y algunos beneficios adicionales, omitiendo aspectos como la incorporación de tecnología al trabajo, jornada laboral y productividad.

## 11 - Diciembre

- **Cotizaciones Previsionales Impagas:** Según la Diputada Adriana Muñoz, miembro de la Comisión de Trabajo de la Cámara y Jorge Millán, Dirigente Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), declarar y no pagar las cotizaciones previsionales, es la denuncia más frecuente que reciben en la Dirección del Trabajo, prueba de ello son los más de cien mil juicios que hoy se tramitan en la justicia por ese motivo, sentenciaron.

Según datos de la C.U.T., la deuda previsional alcanza los 300 millones de dólares y se origina cuando el empleador no paga oportunamente las cotizaciones descontadas al trabajador, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente en que se cancelaron las remuneraciones.

Para enfrentar a tiempo este problema Millán y Muñoz, recomendaron a los trabajadores fiscalizar activamente sus cartolas de A.F.P., porque en ellas se especifica la declaración y no pago.

## 12 - Diciembre

- **Dirección del Trabajo:** En cumplimiento del rol social entregado por el Gobierno a los Servicios Públicos y haciéndose eco de las necesidades de un segmento de la población tradicionalmente postergado. La Dirección Regional del Trabajo conjuntamente con el Departamento Provincial de Educación de Cachapoal, suscribirán un Convenio de Cooperación y Coordinación destinado a capacitar a los alumnos del Sistema Educacional de Adultos.

Su importancia radica en desarrollar un mecanismo de asesoría personal y/o grupal a los alumnos que requieran información y orientación en relación a su problemática laboral, mecanismo que actuará sobre la base de la realización de charlas en terreno, o consultas laborales, sea en forma personal, telefónica o escrita.

El universo de alumnos adultos considerados para la primera etapa del Convenio, comprende las comunas de: Rancagua, Machalí, Graneros, Rengo, Requínoa, San Vicente de

## 12 - Diciembre

Tagua Tagua, Coltauco y Doñihue, teniendo como principal objetivo el logro de una mayor formalización de las relaciones laborales, mayor conocimiento de la normativa laboral y previsional, acercándose al usuario más desprotegido, lo que conlleva una mejora a la atención, información y orientación laboral a los habitantes de estas comunas.

- **Dirección del Trabajo organiza taller de capacitación Sindical:** La Dirección Regional del Trabajo, organizó un Taller de Capacitación con Dirigentes Sindicales de la Sexta Región, el que se desarrolló en forma paralela en las ciudades de San Fernando y Rancagua, (Club AnSCO) los días 7 y 8 de noviembre desde las 09:00 hasta las 18:00 hrs.

El objetivo de esta capacitación se orientó a entregar elementos técnicos que permitan facilitar la gestión sindical con el fin de apoyar en forma eficiente el cumplimiento del Programa de Capacitación que ha ampliado el Gobierno.

El grupo de expertos que estuvo a cargo de esta capacitación lo conformaron funcionarios calificados del Departamento de Relaciones Laborales de la Sexta Región.

## 13 - Diciembre

- **Colegios Particulares firman acuerdo de colaboración:** Trabajadores y Sostenedores de Colegios Particulares Subvencionados firmaron ante la presencia del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari y la Directora del Trabajo María Ester Feres un acuerdo de diálogo donde se establecen los temas que permitirán solucionar los problemas del sector de manera conjunta.

Dentro de los compromisos están abordar el tema de ambiente y condiciones laborales, jornada de trabajo y control de asistencia, en este tema se resolvió llegar a un sistema adaptado a la realidad de cada colegio, distinto al sistema laboral vigente. Además se tratarán temas como: validación laboral de financiamiento compartido, reajuste del sector público, mediación; simplificación del sistema de remuneraciones y otros acuerdos alternativos como por ejemplo en el cuidado de los alumnos y otros tipos de turnos. Esto siempre que se cumpla la actual normativa laboral vigente y cuente con la aprobación de la Dirección del Trabajo.

En la oportunidad la Directora del Trabajo María Ester Feres señaló que los trabajadores y empleados firmaron un acuerdo que les permitirá abocarse a los problemas del sector.

Además llamó a repetir esta experiencia en el resto de los colegios particulares subvencionados del país. Por otra parte el Ministro del ramo, Ricardo Solari valoró el espíritu para resolver temas laborales y valoró este tipo de instancias "este tipo de diálogos permiten mejores relaciones laborales por tanto una mejor educación".

El acuerdo fue firmado por la FIDE, CONATECH, FEDUC, AGEFLOR, CONACEP, que reúne a trabajadores y sostenedores de Colegios Particulares de la Región Metropolitana.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## REMUNERACIONES. COMPROBANTES DE PAGO. ALCANCE.

4.794/325, 10.11.00.

**La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 54.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 380/32, de 26.01.93; 1.101/70, de 15.03.93; 7.301/341, de 12.12.94.

Se consulta si, teniendo sistema de internet de conexión bancaria y abonando la empresa vía depósito bancario internet a todos sus dependientes, es necesario igualmente hacerles firmar la boleta de sueldo o sólo se debe entregar la colilla con el detalle de descuentos.

Ello, porque según la ocurrente las grandes empresas y bancos de la zona, han eliminado hace tiempo la firma en la liquidación de sueldo, y sólo dejan como constancia el depósito bancario.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 54 del Código del Trabajo, dispone:

*"Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.*

*"A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.*

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

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que el pago de las remuneraciones a los trabajadores debe efectuarse en moneda de curso legal, es decir, en efectivo, o bien mediante cheque o vale vista bancario nominativamente a nombre del dependiente, sin perjuicio de indicarse cuando proceda, los beneficios adicionales otorgados al trabajador como casa habitación, luz, combustibles, alimentos u otras prestaciones en especies o servicios y la forma particular del pago de las remuneraciones para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

Por otra, en el caso de cumplirse el pago en cuestión a través del sistema bancario, el legislador exige que dicha fórmula opera a solicitud del trabajador.

Por último, de la norma en análisis se deriva que, conjuntamente con el pago de la remuneración, el empleador está obligado a entregar al trabajador un comprobante para dejar establecido el monto de lo pagado, la forma de su determinación y las deducciones efectuadas a esa remuneración.

En la especie, se solicita establecer si resulta obligatorio hacer firmar la boleta o liquidación de sueldo, o sólo es necesario entregar al dependiente la colilla con el detalle de los descuentos, cuando el pago de la remuneración se efectúa a través del sistema bancario sin requerir la firma del trabajador y dejando como constancia el comprobante de depósito respectivo.

De acuerdo con el preciso marco normativo sobre la materia, no existe inconveniente legal para que el empleador cumpla el pago de la remuneración de sus dependientes a través del sistema bancario, sea a través del giro de cheque, vale vista o, incluso, cuenta vista y sistema de cajeros automáticos, según lo señalado por la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 380/32, de 26.01.93 y 1.101/70, de 15.03.93, respectivamente.

Igualmente se establece en la disposición en análisis, que la fórmula de pago precedente no libera al empleador de la obligación de entregar al trabajador un comprobante que contenga el detalle del monto pagado, forma y determinación del pago y de las deducciones que proceda hacer legal y contractualmente a la remuneración respectiva, y en esos términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en los mismos dictámenes más arriba aludidos.

De todo ello se desprende que la firma del trabajador en la liquidación de remuneraciones, no es una exigencia que esté contemplada por la ley sino que constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago, para el evento de surgir discrepancia sobre la efectividad de ese pago, su monto o sus deducciones, y de esta manera se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 7.301/341, de 12.12.94.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita legal, cúpleme informar que la firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad.

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS.  
VACACIONES DE INVIERNO. OBLIGACIONES DE LAS PARTES.**

**4.817/326, 14.11.00.**

**El personal docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo durante el período de vacaciones de invierno, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir expresa o tácitamente, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 41 y 78.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la situación laboral del personal docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados en el período de vacaciones de invierno.

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

El artículo 41 de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados con arreglo al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996 en virtud de lo prevenido en el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal prescribe:

*"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".*

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal de que se trata será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero de cada año o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, éste podrá ser convocado a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

De ello se sigue, entonces que no constituyen feriado legal ni tampoco pueden ser imputadores a este beneficio los demás períodos de suspensión de las actividades escolares que tengan lugar durante el transcurso del año escolar, como lo son precisamente las denominadas "vacaciones de invierno".

Ahora bien, cabe tener presente que la normativa aplicable al personal por el cual se consulta, esto es, el Estatuto Docente, y supletoriamente el Código del Trabajo, al tenor de lo prevenido en el artículo 78 del primero de los cuerpos legales citados no contiene disposición legal alguna que reglamente las referidas "vacaciones de invierno".

Con todo, cabe tener presente que el período que estos comprenden es fijado por el Ministerio de Educación al establecer el respectivo calendario escolar constituyendo un período de descanso y esparcimiento sólo para los alumnos no así para el educador.

De ello se sigue que las partes, en las citadas vacaciones de invierno se encuentran obligadas a dar cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, las que tratándose del empleador, consisten fundamentalmente, en proporcionar al docente el trabajo convenido y pagar por éste la remuneración acordada, en tanto que, para el profesional de la educación, su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, considerando que en tales períodos de invierno los alumnos no asisten al colegio, preciso es sostener que tratándose de aquellos profesionales de la educación que cumplen funciones docentes propiamente tal los mismos estarían liberados de dar cumplimiento a aquella parte de su jornada de trabajo destinada a docencia de aula, por cuanto en ausencia de los alumnos se encuentran impedidos de impartir clases.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir expresa o tácitamente en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, en orden a modificar durante dicho período, las condiciones de la prestación de los servicios o liberar al docente de su obligación de laborar con derecho a remuneración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas el personal docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo durante el período de vacaciones de invierno, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir expresa o tácitamente, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. ESTATUTO. INTERPRETACION.**

**4.910/327, 20.11.00.**

**La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículos 14, inciso 1º, 19, inciso 5º, 54 y 64.

**Concordancias:** Ords. N°s. 2.284/107, de 7.04.95, 6.000/378, de 13.12.99 y 4.419/314, de 23.10.2000.

La Comisión Nacional Electoral de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, consulta si en materia de requisitos para ser director de la citada agrupación, los candidatos a la reelección se encuentran afectos al artículo 19, letra a) del Reglamento de Elecciones de la misma o por el contrario, deben regirse por lo dispuesto en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.296.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 14, inciso 1º, de la Ley N° 19.296 señala:

*"La asociación se registrará por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare".*

A su vez y en concordancia con lo anterior, el artículo 54 de la normativa citada establece:

*"Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base".*

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que por expreso mandato del legislador las asociaciones de funcionarios deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalan la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobaren.

Pues bien, es preciso señalar que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia emanada de esta Dirección, entre otros, los dictámenes citados en la concordancia, para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él que las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en la conveniencia de no intervenir en la

reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno de la organización, a fin de que sea la propia asociación la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse, como sucede por ejemplo, con las convocatorias a asambleas o votaciones, los quórum que deben reunir las asambleas ordinarias o extraordinarias, los trabajadores habilitados para participar en las votaciones que se lleven a efecto cuando la ley nada ha dicho al respecto, los requisitos que debe cumplir quienes se postulen como directores, etc.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que todo acto que realice una asociación debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento sino que también a las disposiciones que señalen los estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría traer como consecuencia su nulidad la que, en todo caso, debe ser declarada por los tribunales ordinarios de justicia conforme a las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes de Código Civil.

Conviene precisar, además, que el artículo 64 de la Ley N° 19.296, establece:

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

Ahora bien, la función fiscalizadora que le corresponde a este Organismo, está circunscrito sólo al marco de la ley, sin que sea pertinente fiscalizar ni emitir pronunciamientos respecto de la aplicación que las organizaciones hagan de sus estatutos sindicales o reglamentación interna, salvo en el caso del artículo 10 de la Ley N° 19.296, o cuando las normas internas contravengan las disposiciones del Derecho Laboral.

Este criterio es perfectamente acorde con el principio de autonomía interna de las organizaciones sindicales, según el cual, son éstas las que deben darse las normas de control de su reglamentación social, sin que para ello deban intervenir los servicios de la administración laboral. Lo anterior no obsta la obligación de la Dirección del Trabajo, contenida en el inciso 5° del artículo 19 de la Ley N° 19.296, de calificar de oficio la inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, de aquellos dirigentes que no cumplen con los requisitos estatutarios.

En su presentación, la Comisión Electoral de la ANEF, solicita un pronunciamiento respecto de los requisitos que deben cumplir los candidatos al directorio nacional, atendido que uno de los actuales aspirantes, ha invocado en su postulación el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.296, omitiendo acompañar la lista de veinticinco socios electores, en calidad de patrocinadores, a cuya organización afiliada a la ANEF pertenezca el candidato, que exige el artículo 19 letra a) del reglamento de elecciones de esa organización.

De acuerdo con los preceptos legales en estudio, cabe señalar que la materia consultada dice relación con la interpretación de una forma estatutaria, lo que según se señalara en párrafos anteriores, escapa al ámbito de competencia de este Servicio, puesto que el tema en cuestión debe resolverse al interior de la organización de acuerdo con los mecanismos establecidos en los mismos estatutos o, en su defecto, recurrir a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds., que la interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios, corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia.

**CLAUSULA TACITA.**

**4.911/328, 20.11.00.**

**Se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por el Centro ..., impartidas en comparendo de 2.08.2000 por el funcionario fiscalizador señor O. E. O., debiendo la dependiente doña ... reintegrarse a su turno nocturno habitual, que se extiende desde las 20 horas hasta las 8 horas A.M. del día siguiente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 9º y 215.

**Concordancias:** Dictamen Nº 1.784/96, de 8.04.97.

Se solicita dejar sin efecto instrucciones impartidas por el funcionario fiscalizador señor O. E. O., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que en acta de comparecencia de 2.08.2000, instruyó a la empleadora en el sentido que destinara nuevamente a la dependiente doña ... al turno nocturno, modalidad horaria a la que se ha encontrado afecta desde agosto de 1999.

Sobre la materia, consta en el acta de comparecencia que se acompaña a los antecedentes, que la instrucción que se objeta se adoptó porque el trabajo de la dependiente ... en *turno nocturno lo ha desempeñado –a lo menos– desde agosto de 1999 a agosto del 2000*, esto es, por más de un año, y también, por la circunstancia concurrente, que recientemente esta trabajadora *ha sido elegida directora sindical* y, para asumir debidamente esta nueva responsabilidad, este intempestivo cambio de turno dificulta su desempeño gremial.

Ahora bien, estas dos razones que invoca la autoridad fiscalizadora para impartir las instrucciones que se impugnan, tienen sus correspondientes sustentos legales.

En efecto, el hecho de que esta trabajadora se haya desempeñado permanentemente desde agosto de 1999 a agosto del 2000 en turno nocturno, *constituye una cláusula tácita*, en términos tales, que conforme lo ha dejado establecido en forma reiterada y uniforme esta Dirección del Trabajo, forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato de trabajo. Por esta vía, se modifica, amplía o restringe –según el caso– el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo de acuerdo al inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes. En este sentido se ha pronunciado el Dictamen Nº 1.784/096, de 8.04.97, de esta Dirección, entre muchos otros.

Por otra parte, en lo que respecta a la condición de dirigente sindical de la dependiente desde mayo del año 2000, cabe hacer presente que conforme al artículo 215 del Código del Trabajo, al empleador le está vedado actuar respecto al trabajador de una forma que implique, *"perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales"*, y es un hecho que consta en la comparecencia de la dependiente ante la Inspección, que ella ha manifestado reiteradamente que el cambio de turno de que fue objeto le ha significado dificultades

para el cumplimiento de sus obligaciones sindicales. Esta Dirección debe considerar también, que este cambio de régimen horario *ha sido dispuesto y coincide* con su elección como dirigente sindical.

Por todas estas consideraciones de hecho y de derecho, no resulta aconsejable dejar sin efecto las instrucciones que se objetan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar a Ud. que se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por el Centro ..., impartidas en comparendo de 2.08.2000 por el funcionario fiscalizador señor O. E. O., debiendo la dependiente doña ... reintegrarse a su turno nocturno habitual, que se extiende desde las 20 horas hasta las 8 horas A.M. del día siguiente.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. CLAUSULA DE REAJUSTABILIDAD. CONCEPTO. ESTIPULACIONES.**

**4.925/329, 21.11.00.**

- 1. La aplicación de la letra c) de la cláusula segunda del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.**
- 2. Procede incluir en el contrato colectivo que eventualmente se suscriba con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, el beneficio "Préstamo de Apoyo Económico", contenido en el Anexo Nº 6, del contrato colectivo suscrito el 1º de diciembre de 1998, entre la empresa ... y sus trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 369, incisos 2º y 3º.

**Concordancias:** Ords. Nºs. 5.551/265, de 21.09.1994;5.412/240, de 4.10.1996.

Se ha dirigido al Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, la directiva de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelería, Derivados y Similares –COTIACH–, para solicitar un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

1.- Si constituye cláusula de reajustabilidad que deba excluirse del contrato que se celebre con arreglo al inciso 2º del artículo 369, aquella que establece un incremento mensual del sueldo base de los trabajadores de \$966,00, durante toda la vigencia del contrato colectivo celebrado con fecha 12 de diciembre de 1998, entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores.

2.- Si corresponde considerar en el contrato que se suscriba a la luz del inciso 2º del artículo 369, del Código del Trabajo el beneficio establecido en el Anexo Nº 6 –Préstamo de Apoyo Económico– del contrato colectivo celebrado con fecha 1º de diciembre de 1998, entre la empresa ... y sus trabajadores.

Al respecto cúpleme informar lo siguiente:

En relación con la consulta signada con el N° 1, cabe señalar que el artículo 369, en sus incisos 2° y 3°, del Código del Trabajo establece:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.*

*Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".*

Al tenor de la disposición legal preinserta, posible es afirmar que en el evento que la comisión negociadora haga uso de la facultad contemplada en el inciso 2°, del mismo precepto, se entenderán excluidas del contrato colectivo que se celebre, las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y otros beneficios pactados en dinero.

Por su parte, el artículo segundo letra c) a que se refiere la presente consulta, dispone:

*"Los sueldos base de los trabajadores se incrementarán en \$ 966 mensuales, durante la vigencia del presente contrato, una vez aplicado el Índice de Precios al Consumidor al 15 de diciembre de 1998":*

*De la disposición convencional anotada se colige que los trabajadores de la empresa en referencia, afectos al contrato colectivo en estudio, tienen derecho a percibir un incremento mensual de sus remuneraciones de novecientos sesenta y seis pesos, una vez aplicado el I.P.C. al 15 de diciembre de 1998, durante la vigencia del contrato colectivo.*

*Ahora bien, analizado lo anteriormente expuesto a la luz de la norma legal transcrita y comentada en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que no procede incluir en el eventual contrato colectivo que se celebre con arreglo al artículo 369, del Código del Trabajo, la cláusula por la cual se consulta en los términos en que ha sido convenida en el contrato anterior, esto es, con el incremento de \$966,00, mensuales, por constituir ésta claramente un sistema de reajustabilidad convenido por los contratantes.*

*A mayor abundamiento cabe precisar que han sido las propias partes quienes han calificado como reajuste todos los beneficios contenidos en las letras a), b) y c) del artículo segundo del contrato colectivo en comento. En efecto, el inciso final de la estipulación señalada expresa: "Los reajustes indicados se calcularán sobre los sueldos vigentes al último día anterior al de su aplicación. El primero de estos reajustes se otorgará el primero de junio de 1999 y así sucesivamente".*

Por consiguiente, si los trabajadores se acogen a lo dispuesto en el artículo 369, inciso 2° del Código del Trabajo, no pueden incluir como cláusula del nuevo contrato colectivo aquella contenida en la letra c) del artículo segundo del instrumento analizado. Por consiguiente, debe entenderse que el sueldo base del trabajador mantendrá el valor que figuraba a la época de presentación del proyecto, durante dieciocho meses, contados desde el día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior.

2.- En lo concerniente a la consulta señalada en el punto segundo, cabe recordar que el artículo 369, del Código del Trabajo, establece que la comisión negociadora puede exigir al empleador, sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el período de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos instrumentos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que se pueda incluir en él las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

En otros términos, atendido el claro tenor de la norma en comento, resulta lícito sostener que el legislador ha impuesto como única condición al ejercerse el derecho, que el contenido del nuevo contrato no incluya estipulaciones relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, sin mencionar ningún otro hecho o circunstancia limitativa de aquél.

En la especie, el beneficio por el cual se consulta, Préstamo de Apoyo Económico, no dice relación con la condición antes señalada, de suerte tal que si el anexo que se acompaña a la presentación y en el cual se contendría el beneficio, forma parte integrante del contrato colectivo suscrito el 1º de diciembre de 1998, entre la empresa ... y sus trabajadores, resultaría jurídicamente procedente incluirlo en el contrato colectivo respectivo.

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

1.- La aplicación de la letra c) de la cláusula segunda del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.

2.- Procede incluir en el contrato colectivo que eventualmente se suscriba con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, el beneficio "Préstamo de Apoyo Económico", contenido en el Anexo N° 6, del contrato colectivo suscrito el 1º de diciembre de 1998, entre la empresa ... y sus trabajadores.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. PERSONAL AFECTO CONTRATO INDIVIDUAL. PRESENTACION PROYECTO.**

**4.932/330, 22.11.00.**

- 1. Cuando una negociación colectiva involucra tanto a trabajadores sujetos a un contrato colectivo como a dependientes regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para estos últimos la conservación de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos individuales de trabajo.**
- 2. Es jurídicamente inviable pretender que el espíritu de la ley esté orientado a imponer al empleador la obligación de continuar negociando, dentro del mismo proceso, una vez que un grupo de trabajadores se hubiere acogido al inciso 2º del artículo 369 del Código de Trabajo, respecto de otros trabajadores involucrados, con el fin de suscribir un nuevo instrumento colectivo de distintas características, cuyo origen sea un proyecto de contrato colectivo común.**
- 3. Las organizaciones sindicales están facultadas para presentar a su empleador más de un proyecto de contrato colectivo, en un mismo período de negociación, siempre que en cada uno de ellos se represente a distintos afiliados.**

**Fuentes:** Código del Trabajo artículos 315 incisos 2º y final, 328 inciso 2º, 329 inciso 2º, 344 y 369 inciso 2º; Código Civil, artículos 19 inciso 1º y 22 inciso 1º.

**Concordancias:** Ords. N°s. 5.551/265, de 21.09.94, 3.507/187, 5.06.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1.- Procedencia de que participen en un mismo proceso de negociación colectiva trabajadores regidos por un instrumento colectivo anterior con trabajadores que negocian colectivamente por primera vez; establecer la situación en que se encontrarían estos últimos si la comisión negociadora decide acogerse al artículo 369, inciso 2º del Código del Trabajo.

2- Posibilidad de que la comisión negociadora en el curso del proceso de negociación decida hacer uso de la facultad establecida en el artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo, sólo respecto de los trabajadores que se encuentran regidos por un instrumento colectivo y continúe negociando respecto de aquellos que están sujetos a un instrumento individual.

3.-Derecho que asistiría a la organización sindical para negociar simultáneamente dos proyectos de contrato colectivo. Uno respecto de los dependientes regidos por un instrumento colectivo y otro respecto de los trabajadores sujetos exclusivamente a un contrato individual.

Sobre el particular cumpla con informar lo siguiente:

1.- En relación con esta consulta cabe tener presente que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente legal para que un grupo negociador reúna tanto a

trabajadores regidos por un instrumento colectivo como a dependientes sujetos solamente a sus contratos individuales. La conclusión anterior tiene su fundamento en la norma contenida en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo, que al efecto señala:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".*

De la norma preinserta es preciso convenir que, el legislador al aludir a los respectivos contratos "con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes", sin distinguir respecto de instrumentos colectivos o individuales, se ha referido tanto a unos como a otros. Por consiguiente, tratándose de dependientes sujetos exclusivamente a un contrato individual de trabajo, las cláusulas que a su respecto deben reproducirse en el contrato que se celebre como resultado del ejercicio de la facultad prevista en el precepto en comento, serán precisamente las que se contienen en sus contratos individuales.

Del análisis anterior se concluye que cuando una negociación colectiva involucra tanto a trabajadores sujetos a un contrato colectivo como a dependientes regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para estos últimos la conservación de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

2.- En relación con esta materia es preciso señalar que el artículo 315 inciso 1º del Código del Trabajo establece: *"La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa".*

Ahora bien, por su parte, el artículo 328, inciso 1º, del Código del Trabajo establece: *"Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383".*

A su vez, el artículo 344, del Código del Trabajo señala:

*"Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo. Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.*

*"El contrato colectivo deberá constar por escrito. Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción".*

En este mismo sentido discurre el inciso 2º del artículo 369, del mismo cuerpo legal, ya analizado en el punto signado con el número uno.

Ahora bien, recurriendo a las reglas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 inciso 1º, y 20 de Código Civil, cabe reiterar que el tenor literal de las normas en comento autoriza para afirmar, en opinión de este Servicio, que el legislador ha establecido que "el contrato colectivo",

originado en un proceso de negociación colectiva, solo puede ser uno, de suerte tal que no pueden como resultado de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, originarse dos o más contratos colectivos diversos, aun cuando rijan respecto de distintos trabajadores. Más aún cuando en la especie, la consulta dice relación con el ejercicio de un derecho excepcional dentro del proceso de negociación colectiva, cual es el contenido en el inciso 2º del artículo 369, derecho que se ejercería respecto de los trabajadores que se encuentran regidos por un contrato colectivo, para luego proseguir negociando por aquellos trabajadores sujetos exclusivamente a sus contratos individuales.

Ratifica lo anterior, el elemento lógico de interpretación de la ley previsto en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que señala: *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*. Esto significa que la determinación del significado de una norma jurídica supone descomponer su pensamiento y establecer todas las relaciones lógicas que unen sus diferentes partes. De esta manera, el establecimiento del espíritu o intención de la ley se expresará necesariamente en la búsqueda de su coherencia interna.

Por ello, si fuese jurídicamente correcto que la presentación de un proyecto de contrato colectivo diese origen a la suscripción de más de un contrato colectivo, se producirían situaciones imposibles de resolver porque de conformidad a la historia fidedigna de la ley, tal como se señalara precedentemente la aplicación del inciso 2º del artículo 369, es de carácter excepcional, e implica que los trabajadores pueden forzar a su empleador a suscribir un instrumento colectivo de iguales características que sus respectivos contratos al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Lo anterior denota que, en este evento, el término del proceso de negociación colectiva iniciado con la presentación de un proyecto de contrato colectivo llega a su término por un conducto distinto que el establecido en la regla general, es decir, por acuerdo directo entre las partes. En efecto, en la materia en análisis, basta con la comunicación que los trabajadores efectúan al empleador señalando que se acogen al precepto en estudio para que por el solo ministerio de la ley e independientemente de toda otra formalidad se produzca el efecto de originar un nuevo contrato colectivo de trabajo, con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos anteriores, con excepción de aquéllas relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, a que alude el inciso 3º de la norma en comento.

Frente a esta situación es jurídicamente inviable pretender que el espíritu de la ley esté orientado a imponer al empleador la obligación de continuar negociando, dentro del mismo proceso, una vez que un grupo de trabajadores se hubiere acogido al inciso 2º del artículo 369 del Código de Trabajo, respecto de otros trabajadores involucrados, con el fin de suscribir un nuevo instrumento colectivo de distintas características, cuyo origen sea un proyecto de contrato colectivo común.

3.- Respecto del derecho que asistiría a la directiva sindical recurrente para representar, en los respectivos proceso de negociación colectiva, a sus afiliados en dos grupos diferentes, uno conformado por aquellos trabajadores que actualmente se encuentran regidos por un instrumento colectivo y el otro por aquellos dependientes sujetos solamente a sus contratos individuales, cumpla con informar lo que sigue:

El artículo 315 inciso final establece:

*"Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318"*.

De la norma precedentemente transcrita es posible inferir que interesa al legislador que exista simultaneidad en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva que se llevan a efecto dentro de una misma empresa, con el objeto de evitar un estado de permanente negociación que afecte la estabilidad de sus actividades. Sin embargo la misma norma otorga a las partes el derecho a alterar de común acuerdo las épocas en que se realicen los procesos de negociación colectiva.

Por su parte el inciso 2º del artículo 329, señala:

*"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario".*

De la norma anteriormente transcrita se infiere que el legislador ha previsto la situación que el empleador reciba dentro de un mismo período más de un proyecto de contrato colectivo y, en este caso, le ha ampliado el plazo para entregar su respuesta a quince días contados desde la presentación del proyecto. Sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes respecto de la eventual prórroga.

Asimismo, del estudio armónico de las normas que informan el procedimiento de la negociación colectiva y en especial de la norma en análisis, es posible concluir que el legislador no distingue respecto del origen de los proyectos que el empleador pueda recibir en un mismo período, pudiendo ser, si la organización sindical lo estima pertinente, emanados de un mismo sindicato, siempre que los representados sean distintos afiliados a la organización.

Lo anterior, se corrobora si aplicamos una regla práctica de interpretación, a saber, el denominado "argumento de no distinción", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir".

A mayor abundamiento, cabe recordar, que de acuerdo con el inciso 2º del artículo 315 del Código del Trabajo, los sindicatos de empresa o de establecimiento se encuentran habilitados para negociar colectivamente por el solo hecho de tener la calidad de tal, sin importar el número de socios por el cual negocia.

De lo anterior es posible concluir que las organizaciones sindicales están facultadas para presentar a su empleador más de un proyecto de contrato colectivo en un mismo período de negociación, siempre que en cada uno de ellos se represente a distintos afiliados.

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

1.- Cuando una negociación colectiva involucra tanto a trabajadores sujetos a un contrato colectivo como a dependientes regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para estos últimos la conservación de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

2.- Es jurídicamente inviable pretender que el espíritu de la ley esté orientado a imponer al empleador la obligación de continuar negociando, dentro del mismo proceso, una vez que un grupo de trabajadores se hubiere acogido al inciso 2º del artículo 369 del Código de Trabajo, respecto de otros trabajadores involucrados, con el fin de suscribir un nuevo instrumento colectivo de distintas características, cuyo origen sea un proyecto de contrato colectivo común.

3.- Las organizaciones sindicales están facultadas para presentar a su empleador más de un proyecto de contrato colectivo, en un mismo período de negociación, siempre que en cada uno de ellos se represente a distintos afiliados.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA.**

**4.964/331, 27.11.00.**

- 1) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto de materias cuyo conocimiento y resolución han sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo de esta parte del presente informe.**
- 2) El Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud debe realizar a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículos 19, incisos primero y segundo; 54; y 56.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.696/215, de 4.07.2000; 4.063/230, de 9.08.99; 4.426/188, de 7.08.96 y 6.002/380, de 13.12.99.

La organización gremial ocurrente solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.296:

1) Si el Secretario General de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud (CONFENATS), está legal y jurídicamente facultado para rechazar la postulación de candidaturas para elegir el nuevo directorio de esa confederación en acto convocado para el 24, 25 y 26 de octubre de 2000, luego que el Tribunal Electoral anuló el proceso eleccionario de diciembre de 1999, en fallo de 5 de septiembre del mismo año, ordenando repetir el acto dentro del plazo de 30 días.

Se agrega que algunos candidatos rechazados entregaron la inscripción de sus candidaturas a través de la Inspección del Trabajo, las que habrían sido entregadas materialmente por el fiscalizador P. P. O. G. al Secretario General de la CONFENATS, candidaturas que, una vez recepcionadas, no fueron transcritas en el voto impreso para el proceso eleccionario.

2) Finalmente, se consulta por qué la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 6.002/380, de 1999, cuyo pronunciamiento a juicio de la Federación ocurrente, importa desconocer lo realizado por esta última dentro de las instrucciones y atribuciones como lo confirmaría el hecho de que la Inspección del Trabajo "timbró" sus reformas estatutarias sobre la materia que refiere el dictamen aludido, documento este último que habría sido utilizado por el presidente de la CONFENATS para marginar a la Federación Metropolitana como asociación base de la confederación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta, la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida entre otros en Dictamen N° 2.696/215, de 4.07.2000, ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a Tribunales de Justicia"*, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5º, letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, ley orgánica del referido servicio, el Director del Trabajo está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, facultad que en todo caso está limitada o restringida cuando el asunto o materia de que se trate, ha sido puesto en conocimiento y para resolución de los Tribunales de Justicia.

En la especie, el presidente de la CONFENATS en carta abierta de 25.09.2000 dirigida a las bases y algunos candidatos al directorio de esa Confederación, han señalado haber recurrido ante la I. Corte de Apelaciones de Santiago mediante la interposición de sendos Recursos de Protección, respectivamente, el primero para impugnar el fallo de segunda instancia dictado por el Tribunal Calificador de Elecciones que declaró nulo el acto eleccionario de renovación del directorio de la CONFENATS, ordenando repetir el citado proceso electoral.

Por su parte, los candidatos a directores de la Confederación han ejercido la acción de Protección en contra de los directores de la misma CONFENATS, por estimar ilegal y arbitrario el rechazo de sus candidaturas a esa elección, de parte del Secretario General de la Confederación en cuestión.

Atendido el preciso tenor normativo citado que regula el ejercicio de las facultades que en ella se otorga al Director del Trabajo, el suscrito está impedido de emitir pronunciamiento e intervenir de la manera solicitada, puesto que los Organos del Estado sólo pueden actuar válidamente dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley, y todo acto que contravenga esta regla es nulo y origina las responsabilidades y sanciones establecidas en la ley, según así lo dispone el artículo 7º de la Constitución Política de 1980.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el artículo 56 de la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

*"Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva".*

Por su parte, los incisos primero y cuarto del artículo 19, aplicable en la especie por lo dispuesto por el artículo 54, ambos de la Ley N° 19.296, prescribe:

*"Para las elecciones de directorio deberán presentarse las candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalaren los estatutos. Si éstos nada dijeren sobre la materia, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de treinta días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de esa comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.*

*"Si resultare elegido un funcionario que no cumpliera los requisitos para ser director de la asociación, será reemplazado por aquel que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior".*

Del precepto transcrito es posible desprender en lo pertinente, por una parte, que para la elección de directorio en una organización gremial regida por la Ley N° 19.296, las candidaturas deben presentarse en la forma, oportunidad y con la publicidad que previamente hayan establecido sus estatutos y sólo si nada dijese sobre este aspecto, tales candidaturas se presentan por escrito ante el secretario del directorio en ejercicio en la oportunidad y con las comunicaciones que la misma norma precisa.

Por otra, la misma disposición prevé la posibilidad de que un funcionario candidato resulte elegido pero que no cumple con los requisitos estatutarios o legales para ser director, en cuyo caso la ley contempla su reemplazo por el candidato que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente.

De acuerdo con el marco normativo citado, la presentación de las candidaturas para elegir el directorio de una asociación, federación o confederación, está regulada primeramente por los estatutos de la respectiva organización gremial, y sólo si nada dijese éstos sobre el particular, se aplicarán las reglas precedentemente señaladas.

Por lo anterior, el directorio vigente de la organización podrá estar facultado para aceptar y rechazar candidaturas en la medida que los estatutos así lo establezcan, pero carecerá de esa facultad cuando la normativa estatutaria no regule la materia, puesto que la ley no impone limitación a la presentación de candidaturas y sólo establece requisitos para ser elegido director y la sanción legal correlativa para el evento de resultar elegido un funcionario que no cumple con esos requisitos.

De consiguiente, la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del informe.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, la Dirección del Trabajo resolvió que "Resulta jurídicamente improcedente la modificación realizada por la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud, del monto de la cotización que debe efectuar como afiliada a la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud".

Ello, porque según la normativa que rige la materia, toda organización que participa en la constitución y afiliación a una organización de grado superior, se obliga para con ésta de la manera que la ley y los estatutos establecen, sin que sea posible alterar o modificar sus disposiciones y acuerdos al margen de esa regulación.

En ese contexto, el mismo pronunciamiento previene la improcedencia jurídica de pretender modificar, directa o indirectamente, aspectos vinculados a normas estatutarias por una organización distinta, en circunstancias que sólo pueden modificarse, vía reforma, las disposiciones estatutarias que rigen a la organización por la mayoría absoluta de sus afiliados, lo que impide ejercer la reforma estatutaria por la decisión de uno solo de sus afiliados.

En la especie, se denuncia que el presidente de la CONFENATS entendería que el citado pronunciamiento de la Dirección del Trabajo significaría la marginación de la Federación Metropolitana de la Salud de la CONFENATS, hecho que aparece ratificado por el mismo dirigente denunciado en su carta de 25.09.2000 dirigida a los afiliados a dicha organización.

Como se desprende claramente de la doctrina contenida en el dictamen en cuestión, la materia resuelta está referida exclusivamente a la improcedencia para modificar la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud el monto de la cotización que debe efectuar como afiliada a la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud.

Por lo mismo, no es posible pretender un alcance distinto a lo resuelto por el dictamen en cuestión, mucho menos suponer ni sugerir que ese pronunciamiento señale marginar a la Federación de que se trata de la CONFENATS, puesto que la afiliación y la desafiliación a una organización de grado superior se rige por disposiciones propias de la ley del ramo distintas de la obligación y determinación de la cotización social.

De ello se sigue que el Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que debe realizar la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar:

1) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto de materias cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo de esta parte del presente informe.

2) El Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud debe realizar a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. CALIFICACION. INSTRUMENTO COLECTIVO. LEGALIDAD DE CLAUSULA.**

**4.965/332, 27.11.00.**

- 1. Los convenios colectivos de trabajo suscritos con fecha 22 de marzo, 24 de mayo y 23 de octubre de 2000, entre la empresa Agrícola ... y los trabajadores individualizados en ellos, no revisten jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo sobre la materia corresponde a los Tribunales competentes.**
- 2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, se reitera el criterio sustentado por esta Dirección en el sentido que se ajusta a derecho la cláusula por la cual se permite al jefe de matadero redistribuir al personal entre las distintas secciones que comprende el proceso denominado faenado de aves, aun cuando signifique obtener bonos de producción de distinto monto, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que competen a este Servicio, de aplicarse tales cambios sin atender a requerimientos de desarrollo de las faenas como se pactó.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 3; 314 y 328, inciso 2°.

**Concordancias:** Ords. N°s. 7.659/261, de 19.11.91; 992/050, de 16.02.94; 5.347/283, de 1°.09.97 y 1.359/072, de 30.03.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

1) Establecer si los denominados convenios colectivos de trabajo suscritos con fecha 22 de marzo, 24 de mayo y 23 de octubre de 2000, entre la empresa Agrícola ... y los trabajadores individualizados en ellos, revisten jurídicamente el carácter de tal en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo.

2) Emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de la cláusula contenida en los documentos mencionados en el punto 1), que faculta al jefe de matadero para redistribuir al personal en las distintas secciones, según las necesidades de las faenas, correspondiendo bonos de producción diferentes según la sección en la cual se labore.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds., lo que sigue:

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe manifestar lo siguiente:

Este Servicio, mediante reiterada doctrina contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, ha establecido que la ley acepta exclusivamente como "convenio colectivo", aquel que es suscrito por un sujeto colectivo, esto es, en el caso de los trabajadores por dependientes agrupados previamente para tal efecto, lo que sólo se da cuando éstos actúan por medio de una o más organizaciones sindicales o debidamente concertados para ello con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Agrega la citada doctrina que el propósito de establecer mediante el convenio condiciones comunes, refuerza la idea que no puede darse la figura jurídica de la negociación colectiva sin un sujeto múltiple respecto de los trabajadores. Por ello altera y desnaturaliza los efectos de la ley el acto de someter a la firma de cada trabajador un proyecto de convenio que no ha sido sometido a discusión y conocimiento previo de un grupo de dependientes, ya que impide a éstos conocer a cuales otros trabajadores afectan en común sus estipulaciones, y, en tal circunstancia, no se produce el consentimiento del colectivo que negocia.

Por otra parte, es del caso agregar que el artículo 314, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone expresamente que para que se inicien negociaciones directas en que participe un sindicato o un grupo de trabajadores ad hoc, debe existir acuerdo previo entre las partes. En esta forma el asentimiento del colectivo laboral debe expresarse, no sólo durante la secuencia y término de la negociación directa sino que, incluso, en su fase previa.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en particular los informes evacuados por las fiscalizadoras Sras. A. M. F. y C. A. G., se ha podido determinar que los instrumentos que nos ocupan fueron elaborados por la empresa y sometidos al conocimiento de los trabajadores en una reunión en donde se les exigió que designaran sus representantes, los que en definitiva habrían sido nombrados por la propia empresa o, en otros casos, se autodesignaron, y luego se procedió a leerles los respectivos proyectos. Por la tarde del mismo día, nuevamente se reunieron, según lo establecen los informes referidos, para realizar consultas y aclarar dudas.

Posteriormente, de acuerdo con los informes, hubo una nueva reunión ocasión en que firmaron los convenios. En primer lugar suscribieron los trabajadores que se autodenominaron o que fueron llamados por la empresa "comisión negociadora" y luego, por grupos, fueron llamados a firmar a la oficina del Jefe del Personal, los trabajadores involucrados, sin que existieran por consiguiente reuniones de discusión entre las partes sobre posibles beneficios del convenio. Asimismo, aparece

de los aludidos antecedentes que, entrevistados los trabajadores que actuaron como "comisión negociadora", declararon que cada una de las reuniones efectuadas tuvo una duración aproximada de treinta minutos, incluido el tiempo que utilizaron para leer el proyecto presentado por la empresa.

Analizados los hechos descritos a la luz de la doctrina reseñada precedentemente, posible es concluir que los instrumentos elaborados por la empresa Agrícola ..., denominados "convenios colectivos", de fecha 22 de marzo, 24 de mayo y 23 de octubre de 2000, no pueden ser calificados como tal en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo, por cuanto no existió el necesario consentimiento colectivo laboral tanto en la fase previa como en la fase resolutoria de la pretendida negociación colectiva, circunstancia ésta que a su vez permite sostener, que tal convención reviste el carácter de una suerte de contrato de adhesión, al que concurren trabajadores llamados a expresar su acuerdo individual a una determinada fórmula contractual propuesta por el empleador.

Sobre la materia, esta Dirección ha manifestado reiteradamente que tales acuerdos, por su naturaleza, no producen los efectos jurídicos propios de los contratos colectivos, como ser, la prohibición de negociar colectivamente de manera reglada, efecto prescrito en el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo. De lo anterior se concluye que aquellos trabajadores que suscribieron los instrumentos en estudio, se encuentran habilitados, a juicio de esta Dirección del Trabajo, para negociar colectivamente de acuerdo con las normas que rigen los procesos de negociación reglada.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos que anteceden, cabe hacer presente que existiendo desacuerdo de las partes sobre la naturaleza jurídica del acto que la empresa denomina "convenio colectivo" por considerar los trabajadores que no hubo concierto previo, discusión y representación de un grupo o colectivo negociador, corresponderá al Tribunal del Trabajo competente resolver acerca de la naturaleza y efectos de dicho convenio o convención, o a los Servicios del Trabajo si la controversia surgiere como observación de legalidad, dentro del procedimiento reglado de negociación colectiva conforme a lo previsto en el artículo 331 del Código del Trabajo.

2) En lo concerniente a la consulta señalada con este número, cabe manifestar lo siguiente:

La materia en consulta ha sido resuelta por esta Dirección del Trabajo, mediante Dictamen Nº 5.347/283, de 1º de septiembre de 1997 y reiterado el mismo criterio, por Dictamen Nº 1.359/072, de 30 de marzo de 1998, estableciéndose que la cláusula en sí no resulta objetable jurídicamente atendido que los contratos de trabajo del personal por el cual se consulta estipulan todos ellos, respecto de los servicios a desempeñar los de faenado de aves, determinación que permite estimar, a juicio de esta Institución, que se encontraría suficientemente especificada la naturaleza de los mismos al tenor de lo que exige el artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo, por cuanto las funciones a cumplir han sido precisadas.

De lo anterior se ha concluido que el trabajador puede ser destinado a prestar labores a la sección de faenado propiamente, cámara o trozado de aves, y en caso alguno se estaría vulnerando el principio de la certeza de las funciones convenidas, si todas estas operaciones son propias y corresponden al servicio denominado "faenador de aves", que son las labores acordadas en el contrato.

Ahora bien, se estableció, además, que en la cláusula en estudio la factibilidad de los cambios de sección se condicionan a los requerimientos del desarrollo de las faenas, por lo que si se efectúa cambios sin atender tales razones se estaría dejando de cumplir con el acuerdo suscrito entre las

partes, materia que puesta en conocimiento de los servicios inspectivos puede ser objeto de la debida fiscalización.

Por último, es preciso señalar que la conclusión a que se arribó en el punto N° 1) del presente informe no obsta la validez de la cláusula en comento, ya que si bien una convención de las características analizadas no sería jurídicamente un convenio laboral colectivo, sino una clase de contrato individual múltiple o pluripersonal, en esta calidad sus efectos serían válidos en cuanto a incorporar beneficios y/u obligaciones individuales a los trabajadores que suscriban el instrumento respectivo. De suerte tal que ésta se encuentra incorporada en los contratos individuales de los dependientes afectados.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:

1.- Los convenios colectivos de trabajo suscritos con fecha 22 de marzo, 24 de mayo y 23 de octubre de 2000, entre la empresa Agrícola ... y los trabajadores individualizados en ellos, no revisten jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo sobre la materia corresponde a los Tribunales competentes.

2.- Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, se reitera el criterio sustentado por esta Dirección en el sentido que se ajusta a derecho la cláusula por la cual se permite al jefe de matadero redistribuir al personal entre los distintos procesos que comprende el faenado de aves, aun cuando signifique obtener bonos de producción de distinto monto, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que competen a este Servicio, de aplicarse tales cambios sin atender a requerimientos de desarrollo de las faenas como se pactó.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. CALIFICACION. COMISION NEGOCIADORA. FACULTADES.**

**4.966/333, 27.11.00.**

- 1 El convenio colectivo de trabajo suscrito el 1º de septiembre de 1998, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, entre la empresa ... y los trabajadores individualizados en él, no reviste jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314, del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo corresponde a los tribunales competentes.**
- 2 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.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 307; 314 y 322.

**Concordancias:** Ords. N°s. 8.305/167, de 14.11.88; 6.342/204, de 23.09.91; 7.651/261, de 19.11.91, 992/050, de 16.02.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

1) Establecer si el denominado convenio colectivo de trabajo suscrito con fecha 1º de septiembre de 1998, entre la empresa ..., y los trabajadores individualizados en él, reviste jurídicamente el carácter de tal en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo.

2) Emitir un pronunciamiento respecto del derecho que asistiría a una organización sindical de base para suscribir, en representación de distintos afiliados, más de un instrumento colectivo con el mismo empleador.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds., lo que sigue:

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe manifestar lo siguiente:

Este Servicio, mediante reiterada doctrina contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, ha establecido que la ley acepta exclusivamente como "convenio colectivo", aquel que es suscrito por un sujeto colectivo, esto es, en el caso de los trabajadores, por dependientes agrupados previamente para tal efecto, lo que sólo se da cuando éstos actúan por medio de una o más organizaciones sindicales o debidamente concertados para ello con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Agrega la citada doctrina que el propósito de establecer mediante el convenio condiciones comunes, refuerza la idea que no puede darse la figura jurídica de la negociación colectiva sin un sujeto múltiple respecto de los trabajadores. Por ello altera y desnaturaliza los efectos de la ley el acto de someter a la firma de cada trabajador un proyecto de convenio que no ha sido sometido a discusión y conocimiento previo de un grupo de dependientes, ya que impide a éstos conocer a cuales otros trabajadores afectan en común sus estipulaciones, y, en tal circunstancia, no se produce el consentimiento del colectivo que negocia.

Por otra parte, es del caso agregar que el artículo 314, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone expresamente que para que se inicien negociaciones directas en que participe un sindicato o un grupo de trabajadores ad hoc, debe existir acuerdo previo entre las partes. En esta forma el asentimiento del colectivo laboral debe expresarse, no sólo durante la secuencia y término de la negociación directa, sino que, incluso en su fase previa.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en particular los informes evacuados por el fiscalizador Sr. H. G. R., se ha podido determinar que el instrumento que nos ocupa no puede ser calificado como un "convenio colectivo" considerando que no tuvo durante su desarrollo como parte a un colectivo laboral. En efecto, las condiciones y beneficios que aparecen reflejados en el documento, según se señala en el informe, fueron impuestos por la empresa; las partes entrevistadas incluido el representante del empleador, coinciden en que no existió una comisión negociadora con la cual se llevaran a cabo las reuniones de discusión de las condiciones de trabajo y remuneraciones pactadas, y por último los dependientes concurrieron individualmente hasta la oficina del Jefe del Personal, presionados por temor a ser nuevamente despedidos, para leer el mencionado documento y luego suscribirlo.

Corroborando la afirmación anterior, el hecho de que la empresa continuó incorporando trabajadores al instrumento en estudio, con posterioridad a la época en que se suscribió, 1º de septiembre de 1998.

Analizados los hechos descritos a la luz de la doctrina reseñada precedentemente, posible es concluir que el instrumento elaborado por la empresa ..., denominado "convenio colectivo", de fecha 1º de septiembre de 1998, no puede ser calificado como tal en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo, por cuanto no existió el necesario consentimiento colectivo laboral tanto en la fase previa como en la fase resolutoria de la pretendida negociación colectiva, circunstancia ésta que a su vez permite sostener, que tal convención reviste el carácter de una suerte de contrato de adhesión, al que concurren trabajadores llamados a expresar su acuerdo individual a una determinada fórmula contractual propuesta por el empleador.

Sobre la materia, esta Dirección ha manifestado reiteradamente que tales acuerdos, por su naturaleza, no producen los efectos jurídicos propios de los contratos colectivos, como ser, la prohibición de negociar colectivamente de manera reglada, efecto previsto en el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo.

De lo anterior se concluye que aquellos trabajadores que suscribieron el instrumento en estudio, se encuentran habilitados, a juicio de esta Dirección del Trabajo, para negociar colectivamente de acuerdo con las normas que rigen los procesos de negociación reglada.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos que anteceden, cabe hacer presente que existiendo desacuerdo de las partes sobre la naturaleza jurídica del acto que la empresa denomina "convenio colectivo" por considerar los trabajadores que no hubo concierto previo, discusión y representación de un grupo o colectivo negociador, corresponderá al Tribunal del Trabajo competente resolver acerca de la naturaleza y efectos de dicho convenio o convención, o a los Servicios del Trabajo si la controversia surgiere como observación de legalidad, dentro del procedimiento reglado de negociación colectiva conforme a lo previsto en el artículo 331 del Código del Trabajo.

2.- En relación con la consulta signada con este número, informo lo siguiente:

El artículo 322, del Código del Trabajo señala:

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

*"Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.*

*"Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.*

*"No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan".*

Del análisis de la norma transcrita precedentemente es posible concluir que por expresa disposición del legislador en aquellas empresas afectas a un instrumento colectivo, entendiéndose por tal, contrato colectivo, fallo arbitral o convenio colectivo, la presentación de nuevos proyectos debe realizarse necesariamente en el plazo de seis días, comprendido entre los cuarenta y cinco y cuarenta días anteriores a la fecha del vencimiento de dicho instrumento.

Pues bien, el artículo 322, ya citado, además de establecer la regla general en cuanto a la ocasión en que debe presentarse el proyecto en una empresa en donde existe un instrumento colectivo vigente, se preocupa en el inciso 2º de normar la oportunidad en que pueden presentar un proyecto los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, señalando que podrán hacerlo después de transcurridos seis meses, contados desde la fecha de su ingreso, a menos que su empleador les hiciera extensivo en su totalidad el instrumento colectivo vigente, caso en el cual deberán regirse, para este efecto, por el inciso 3º del mismo artículo.

Por su parte el inciso 3º, del precepto en análisis establece que los trabajadores que no fueren parte en los contratos colectivos que se celebran en la empresa, incluidos aquellos que no pueden serlo por haber ingresado a ella con posterioridad a la suscripción, y a quienes el empleador les hubiere extendido la totalidad de las estipulaciones del respectivo instrumento pueden presentar proyectos al vencimiento del plazo de dos años contado desde la celebración del último contrato colectivo, cualquiera sea la duración efectiva de éste, y con la anticipación señalada en el inciso 1º del mismo artículo.

Asimismo, en el inciso final se faculta a las partes para postergar de común acuerdo, la fecha en que les corresponda negociar. Esta postergación no puede ser superior a sesenta días y sólo puede efectuarse por una vez, dentro de un mismo período. Se agrega, además, que junto con el aplazamiento, las partes deben fijar la fecha de la futura negociación. Por último la misma norma establece las formalidades con que debe cumplirse el acuerdo.

Ahora bien en la especie, de acuerdo con la presentación, el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa ..., celebró con su empleador un contrato colectivo con vigencia de tres años, 2000 a 2003, en representación de 106 trabajadores afiliados. Pues bien, de acuerdo con las normas analizadas, en el evento que la organización determinara representar a otro grupo de afiliados, en un nuevo proceso de negociación colectiva, debe atenerse a lo señalado en el inciso 3º del citado artículo 322, lo cual significa que sólo podrá hacerlo al vencimiento de los años de celebrado el mencionado contrato colectivo, y en todo caso con la antelación indicada en el inciso 1º del mismo precepto, salvo que las partes acuerden negociar colectivamente antes de esa oportunidad.

Cabe hacer presente que la otra alternativa que puede utilizar la organización para negociar con otro grupo de trabajadores, es esperar el vencimiento del "convenio colectivo", analizado en el punto N° 1), y presentar, dentro de los plazos señalados en el citado inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, un proyecto de contrato colectivo a su empleador. Esto implicaría una espera

menor, aproximadamente de un año, para iniciar el nuevo proceso de negociación, atendido que el vencimiento del citado instrumento es el día 31 de diciembre de 2001.

Por cierto, esta última posibilidad implica reconocer validez como instrumento colectivo, al documento latamente analizado en el punto N° 1), situación que debe ser evaluada por la organización interesada.

Como es dable apreciar, ambas alternativas nos llevan a concluir que no existe inconveniente jurídico alguno para que una organización sindical represente, en su calidad de comisión negociadora, a distintos grupos de afiliados, en diversos procesos de negociación colectiva, frente a un mismo empleador, siempre que éstos se efectúen dentro del marco legal establecido.

Avala esta conclusión la norma contenida en el artículo 307 del Código del Trabajo, que señala:

*"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".*

De la norma transcrita anteriormente, es lícito concluir que cuando el legislador ha querido restringir el número de instrumentos colectivos vigentes entre las partes de una relación laboral lo ha hecho expresamente, estableciendo que un trabajador sólo puede estar regido por un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador.

Aún más, de diversos preceptos que rigen la negociación colectiva se desprende que la organización sindical como tal no es parte de este procedimiento, sino que su actuación se limita a funciones de representación de los trabajadores involucrados en quienes se radica, en definitiva, la calidad de parte, de modo que la limitación sólo consiste en la obligación de actuar en nombre de distintos afiliados, en los diferentes procesos y siempre que esto no transgreda las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo, revisadas en el cuerpo de este informe.

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

1.- El convenio colectivo de trabajo suscrito en el mes de septiembre de 1998, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, entre la empresa ... y los trabajadores individualizados en él, no reviste jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314, del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo corresponde a los tribunales competentes.

2.- 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 dependientes y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. INICIO. AUTORIDAD COMPETENTE. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.**

**4.967/334, 27.11.00.**

- 1) El gerente o el secretario general de una entidad administradora de salud municipal, están facultados para ordenar la instrucción de sumarios, sin perjuicio de ejercer esa facultad el Alcalde respectivo en su calidad de presidente de la respectiva Corporación Municipal.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento y está impedida de emitir pronunciamiento, respecto de instrucciones impartidas a las municipalidades por la Contraloría General de la República.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 4° y 48, letra b). D.F.L. N° 2, del Trabajo de 1967, artículo primero, inciso segundo, letra a).

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.140/150, de 14.05.98; y 1.882/159, de 11.05.2000.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Quien firma el decreto de Investigación Sumaria o de Sumario Administrativo, el Alcalde o el Secretario General de la Corporación Municipal, en el entendido que por ser una entidad con personalidad jurídica propia de derecho privado se debe obrar con las adecuaciones propias a este tipo de administración.

2) Es una obligación legal que esta Corporación suscriba decretos municipales y los registre respecto de todos y cada una de las letras signadas de la a) a la h) del punto II del documento Oficio N° 37.928 de 3.10.2000, de la Contraloría General de la República relativo a instrucciones impartidas por ese organismo contralor a través del Oficio Circular N° 32.148, de 3.10.97, sobre decretos alcaldicios afectos al trámite de registro.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, a través del Dictamen N° 2.140/150, de 14.05.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Corresponde ordenar la instrucción de sumarios al presidente o gerente de una Corporación Municipal respecto del personal afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.378, dependiente de un establecimiento de salud administrado por una Corporación Municipal"*.

Elo, porque de acuerdo con lo dispuesto por la letra b) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, los sumarios se rigen supletoriamente por las normas que se contienen en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, con los ajustes del caso en consideración de que el empleador es una Corporación Municipal, persona jurídica de derecho privado.

En estas circunstancias, respecto del personal regido por la Ley N° 19.378 que labora en establecimientos administrados por una Corporación Municipal, la autoridad competente para ordenar instruir un sumario es el presidente de la Corporación o el gerente o el secretario general, lo que no constituye impedimento legal para que el Alcalde ordene instruir sumario en una Corporación Municipal, en cuanto tanto actúe en su calidad de presidente de la respectiva Corporación Municipal y no como autoridad edilicia.

De ello es posible concluir que, en la especie, los sumarios que no sean ordenados por el Alcalde en su calidad de presidente de la Corporación Municipal respectiva, pueden ser ordenados por el gerente o secretario general de la entidad administradora de salud municipal.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en la respuesta 3) del Dictamen N° 1.882/159, de 11.05.2000 que *"La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N° 19.378 y su Reglamento, respecto de las Corporaciones administradoras de salud municipal. Por el contrario, los Servicios del Trabajo carecen de competencia para fiscalizar y pronunciarse sobre la auditoría de las citadas corporaciones, facultad que corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por la letra a) del inciso segundo del artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a dicho organismo la facultad de fiscalizar sólo el cumplimiento de la legislación laboral y previsional que, en la especie, corresponde a la contenida en la Ley N° 19.378.

Por ello, los Servicios del Trabajo están impedidos de entrar a conocer y de pronunciarse respecto del cumplimiento de instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República a las Municipalidades, sobre decretos alcaldicios afectos al trámite de registro como a las demás instrucciones especificadas en el Oficio N° 37.928, de 3.10.2000, correspondiendo al mismo organismo contralor fiscalizar su cumplimiento.

Ello no puede verse alterado por el hecho de que tales instrucciones pudieren considerar información perteneciente a las Corporaciones Municipales colaboradoras de la gestión municipal, puesto que las instrucciones de marras están dirigidas a las Municipalidades cuya fiscalización compete exclusivamente a la Contraloría General de la República.

De consiguiente, la Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República a las Municipalidades.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar lo siguiente:

1) El gerente o el secretario general de una entidad administradora de salud municipal, están facultados para ordenar la instrucción de sumarios, sin perjuicio de ejercer esa facultad el Alcalde respectivo en su calidad de presidente de la respectiva corporación municipal.

2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento y está impedida de emitir pronunciamiento, respecto de instrucciones impartidas a las municipalidades por la Contraloría General de la República.

**DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES DISCIPLINARIAS.****4.968/335, 27.11.00.**

**A esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos casos que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la empresa ... ha instruido ilegalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora la suma de \$140.000, arrogándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 153, inciso final, 154 N°s. 10 y 11, y 306, inciso 2°.

El Sindicato Nacional de Operadores Postales de la empresa ..., impugna ante esta Dirección la aplicación de una medida disciplinaria a uno de sus afiliados, como asimismo, esta organización estima legalmente improcedente que la empleadora exija al dependiente el pago de dineros faltantes.

Requerido el informe de rigor a la empresa ..., por Ordinario N° 2.374, de 7.11.2000, la empleadora relata los hechos que han servido de base a la sanción de amonestación verbal aplicada al trabajador señor ... y deja constancia también, que efectivamente el dependiente depositó en la cuenta de la empresa la suma de \$ 140.000, suma que fue sustraída desde una caja de fondo portátil de propiedad de la empleadora.

Sobre la materia, cabe hacer presente que las normas disciplinarias forman parte del reglamento interno de la empresa, en tal sentido, el artículo 154 del Código del Trabajo, al enumerar las exigencias con las que debe cumplir este cuerpo normativo, precisa:

*"10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria", y*

*"11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior".*

Así entonces, conforme a estas disposiciones, el empleador sólo podrá aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como asimismo, el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento de acuerdo al cual deberá hacerse efectiva esta potestad disciplinaria.

Ahora bien, este poder disciplinario forma parte y deriva de *"la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa"* (inciso 2° del artículo 306 del Código del Trabajo), lo que significa que es éste quien debe ponderar los hechos constitutivos de la eventual infracción al reglamento interno y el mérito de éstos, de tal suerte que jurídicamente no cabe la intervención

administrativa de esta Dirección en esta etapa –de ejercicio propiamente tal– de las atribuciones disciplinarias del empleador que, como se ha visto, son privativas de éste.

En este orden de ideas, el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo circunscribe con claridad la competencia que en este aspecto le asiste a esta Dirección, al establecer que:

*"El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad".*

Recapitulando entonces, forma parte de la administración que compete al empleador, ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable al dependiente infractor de sus obligaciones, como asimismo, corresponde a la Dirección del Trabajo velar por la constitucionalidad y legalidad del reglamento interno de la empresa.

Se comprueba, en consecuencia, que en el caso en examen la medida disciplinaria de amonestación verbal se ha aplicado conforme a la ley y al reglamento interno de la empresa ..., que la contempla expresamente en la letra a) del artículo 89, previa instrucción de las normas de procedimiento contenidas en el Título XII de este cuerpo reglamentario.

Sin embargo, no sucede lo mismo con la responsabilidad pecuniaria que –se infiere de los antecedentes– se ha hecho efectiva directamente por la empleadora sin la intervención del correspondiente órgano jurisdiccional.

En efecto, en ciertos casos –como el de la especie– podrá advertirse una transgresión manifiesta a la letra del reglamento interno, a los procedimientos que contempla, a las sanciones que establece o a alguna otra ritualidad distinta a *la ponderación de hechos y determinación de la sanción* que –se reitera– constituye la esencia del poder disciplinario. Configurándose una transgresión de estas características al reglamento interno, esta Dirección debe ordenar administrativamente que se subsane, sin intervenir ni condicionar *el ejercicio mismo de la atribución disciplinaria*, que es siempre privativa del empleador.

Efectivamente, conminar a un dependiente a enterar dineros faltantes, constituye una medida disciplinaria distinta a las que autoriza el Código del Trabajo, y naturalmente, no se encuentra contemplada por el reglamento interno de la empresa. Una decisión de esta índole es de contenido *nítidamente jurisdiccional*, pues requiere independencia de juicio, actividad de partes, procedimientos de prueba y evaluación de perjuicios, decisión del asunto controvertido y, en fin, al menos un básico sistema de recursos, actuaciones e instancias constitutivas de un debido proceso, todas éstas, que evidentemente no se han observado en la situación en examen.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales invocadas y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que a esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos casos que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la empresa ... ha instruido ilegalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora la suma de \$ 140.000, arrogándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO. DERECHO A NEGOCIAR. PERSONAL AFECTO A INSTRUMENTO COLECTIVO. BENEFICIOS NO CONTEMPLADOS. INTERPRETACION. EXTENSION DE BENEFICIOS.**

**4.969/336, 27.11.00.**

**Absuelve diversas consultas relativas a la subsistencia de la obligación de efectuar la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo; subsistencia de los beneficios obtenidos por un sindicato que negoció colectivamente respecto de los trabajadores que posteriormente negocian por separado; unidad sindical; momento en que un grupo de trabajadores que renunció a la organización que suscribió el instrumento colectivo puede volver a negociar colectivamente; mantención de beneficios y del monto de los mismos y modificación de las cláusulas contenidas en un instrumento por otro posterior.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 303; 346 y 348.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.829/221, de 10.07.2000; 2.629/199, de 28.06.2000; 378/34, de 26.01.2000 y 7.136/337, de 7.12.92.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Si aquellos trabajadores que se desafilian de una organización sindical con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo cuyos beneficios se les hicieron extensivos para ahora negociar como grupo o en forma individual, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

2) Subsistencia de los beneficios obtenidos por un sindicato que negoció colectivamente respecto de los trabajadores que posteriormente negocien por separado.

3) Si la unidad sindical obsta a que un grupo de trabajadores se desafilie de la organización y a que éste negocie colectivamente en los términos que estime conveniente.

4) Momento en que un grupo de trabajadores que renunció a la organización sindical que suscribió el instrumento colectivo puede volver a negociar colectivamente.

5) Si el empleador está obligado a conservar en la negociación colectiva que se inicia el bono de colación que se acordó en la negociación colectiva anterior; si el grupo de trabajadores que negocie por separado tiene derecho a percibir el bono de colación pactado en el instrumento colectivo suscrito con anterioridad con el sindicato y si el valor del bono que perciben el sindicato, por una parte, y el grupo negociador, por la otra, debe ser el mismo para que subsista la obligación de efectuar la cotización sindical contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo.

6) Procedencia jurídica de modificar en un segundo contrato colectivo las cláusulas contenidas en un primer instrumento.

7) Determinar en qué circunstancias el grupo de trabajadores o cada trabajador individualmente considerado debe seguir efectuando la cotización sindical prevista en el artículo 346 del Código del Trabajo.

8) Si la obligación de efectuar la cotización sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo subsiste únicamente si los beneficios obtenidos por el sindicato o el grupo negociador conservan el valor que tenían en el instrumento colectivo anterior o también en caso que dicho monto varíe.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) El artículo 346 del Código del Trabajo, 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.*

*"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".*

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o fallo arbitral se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo, en la medida que no hayan concurrido a la celebración de dicho contrato.

Ahora bien, el Dictamen N° 378/34, de 26 de enero de 2000 ha establecido que *"los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectos".*

La doctrina citada ha sido complementada mediante Dictamen N° 2.629/199, de 28 de junio de 2000, el cual ha distinguido las dos situaciones distintas que podrían producirse con respecto a la desafiliación de socios de una organización sindical una vez concluido el proceso de negociación colectiva y en base a los fundamentos que en él se contienen ha concluido en los puntos 3) y 4) lo siguiente:

*"3.- Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que no se afilian a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberán continuar cotizando a la organización respectiva, el aporte señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.*

*"4.- Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que luego ingresen a otra organización sindical dentro*

*de la empresa, no se encuentran obligados a continuar haciendo el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, a partir del momento que en su calidad de socios de su nuevo sindicato, deben enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria establecida en los respectivos estatutos".*

2) El artículo 303 del Código del Trabajo define la negociación colectiva como *"el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".*

Cabe hacer presente que el proceso de negociación colectiva está integrado por diversas actuaciones y trámites cuyo objetivo final es el establecimiento, dentro de la o las respectivas empresas, de las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones a que alude el legislador.

Es del caso señalar, por otra parte, que un proceso de negociación colectiva es absolutamente independiente de los otros, de suerte que no existen beneficios o cláusulas que constituyan un "piso" o estipendio de carácter mínimo para el trabajador que el empleador esté obligado a mantener en negociaciones posteriores por haberlos pactado en instrumentos precedentes. Asimismo, tampoco tiene la obligación de conservar para los trabajadores que negocian por separado los beneficios que se hubiere acordado en el instrumento colectivo que se hubiere suscrito con el sindicato constituido en la empresa.

Es del caso destacar, sin embargo, que, en conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo: *"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".*

3) Cabe hacer presente que nuestro ordenamiento jurídico laboral no garantiza que la negociación colectiva se centre en la organización sindical constituida en la empresa. Por el contrario, promueve la existencia de diferentes vías de negociación y resguarda el mantenimiento de distintas posibilidades de negociar, estableciéndose en el artículo 303 del Código del Trabajo, que ésta puede tener efecto entre *"uno o más empleadores que se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros".*

De acuerdo a estos mismos principios es posible afirmar, en opinión de este Servicio, que desde el momento que un grupo de trabajadores se desafilia de una organización sindical, cabe entender que no tiene interés en la unidad de ésta y es libre para negociar colectivamente en los términos que estime conveniente a sus intereses.

Lo anterior sin perjuicio que si los beneficios que dicho grupo de trabajadores obtiene por la vía de la negociación que tiene lugar fuera del sindicato, son en definitiva de mayor monto que los logrados por éste, ello redunde en un perjuicio para la organización y eventualmente, configure una práctica antisindical.

4) Esta Dirección, mediante Dictamen N° 7.136/337, de 7 de diciembre de 1992, resolvió que *"los trabajadores regidos por un convenio colectivo de trabajo no pueden participar en negociaciones colectivas en fechas anteriores a su vencimiento, salvo acuerdo con el empleador".*

En conformidad a la doctrina anteriormente mencionada, es posible afirmar que el grupo de trabajadores por el que se consulta, que, después de suscrito un contrato colectivo, renuncia al sindicato que fue parte en el respectivo proceso de negociación, puede volver a negociar colectivamente solo una vez vencido dicho instrumento, salvo acuerdo con el empleador.

Cabe hacer presente que la referencia al artículo 98 de la Ley N° 19.069 contenida en el dictamen citado, debe entenderse actualmente formulada al artículo 322, inciso 1°, del Código del Trabajo.

5) y 8) En lo concerniente a estas consultas, es del caso remitirse a lo expresado en el punto 2) que antecede en cuanto a que un proceso de negociación colectiva es absolutamente independiente de otro, de suerte que no existen beneficios que el empleador esté obligado a mantener por haberlos pactado en instrumentos anteriores.

De lo anteriormente expresado se sigue que la subsistencia de la cotización sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo en ningún caso está condicionada a que los beneficios obtenidos por el sindicato o el grupo negociador conserven el valor que tenían en el instrumento colectivo anterior.

En lo relativo a este punto, cabe reiterar, en conformidad a lo expresado en el N° 1 anterior, que el trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación de que fue parte y que no se afilia a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberá continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización en tanto que, por el contrario, el trabajador que se desafilia del sindicato en las mismas circunstancias señaladas pero que luego ingresa a otra organización sindical constituida en la empresa, no se encuentra obligado a continuar haciendo el aporte establecido en la norma legal citada, salvo que existiere un acuerdo en orden a seguir pagándolo.

Por otra parte, es del caso señalar que de la característica precedentemente anotada en cuanto a la independencia de un proceso de negociación colectiva con respecto a otro, se colige que un grupo de trabajadores que negocia por separado no tiene derecho a percibir el bono de colación que se hubiere pactado en el instrumento colectivo anterior suscrito con el sindicato.

Lo expresado no obsta a que el mismo grupo de trabajadores acuerde con el empleador el mismo beneficio u otro similar.

6) Cabe remitirse a lo expresado en los puntos 2) y 5) que anteceden en cuanto a la absoluta independencia de un proceso de negociación colectiva con respecto a otro.

Dicha característica permite concluir que no existe inconveniente jurídico para que las cláusulas contenidas en un primer instrumento colectivo sean modificadas en otro posterior.

Lo anterior se confirma si se tiene presente que uno de los principios rectores de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico laboral es la autonomía de la voluntad, en conformidad al cual las partes están facultadas para convenir las cláusulas que estimen conveniente, siempre que se ajusten a Derecho.

7) Se reitera la conclusión contenida en el punto 1) precedente en cuanto a que para efectos de la subsistencia de la obligación de efectuar la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores que con posterioridad a la suscripción del instrumento

colectivo cuyos beneficios se les hicieron extensivos, se desafilian del sindicato que negoció colectivamente, para ahora negociar como grupo o en forma individual, debe distinguirse entre los trabajadores que luego ingresan a otra organización sindical constituida en la empresa y los que no lo hacen.

Mientras los primeros no se encuentran obligados a continuar efectuando la cotización de que se trata, salvo que existiera un acuerdo en tal sentido, caso en el cual deberá estarse a los términos convenidos, los últimos deberán continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.

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

1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación de que fue parte y que no se afilia a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberá continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.

Por el contrario, el trabajador que se desafilia del sindicato en las mismas circunstancias señaladas en el número anterior, pero que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar haciendo el aporte establecido en dicha norma, a partir del momento que en su calidad de socio de su nuevo sindicato debe enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria contemplada en los respectivos estatutos, salvo que existiera un acuerdo en orden a seguir pagando dicho aporte, en cuyo caso deberá estarse a los términos convenidos.

2) El empleador no está obligado a mantener los beneficios que se hubieren acordado en el instrumento colectivo que se hubiere suscrito con el sindicato constituido en la empresa, respecto de los trabajadores que negocian por separado.

3) La unidad sindical no obsta a que un grupo de trabajadores se desafilie de la organización y a que éste negocie colectivamente en los términos que estime convenientes, sin perjuicio de la práctica antisindical que pudiera, eventualmente, configurarse.

4) El grupo de trabajadores que, después de suscrito un contrato colectivo renuncia al sindicato que fue parte en el respectivo proceso de negociación, puede volver a negociar colectivamente solo una vez vencido dicho instrumento, salvo acuerdo con el empleador.

5) y 8) No existen beneficios que el empleador esté obligado a mantener por haberlos pactado en instrumentos colectivos anteriores.

El grupo de trabajadores que negocia por separado no tiene derecho a percibir el bono de colación que se hubiere pactado en el instrumento colectivo anterior suscrito con el sindicato.

La subsistencia de la obligación de efectuar la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo no está condicionada a que los beneficios obtenidos por el sindicato o el grupo negociador conserven el valor que tenían en el instrumento colectivo anterior.

6) No existe inconveniente jurídico para que las cláusulas contenidas en un primer instrumento colectivo sean modificadas en otro posterior.

7) La obligación de efectuar la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo subsiste respecto de los trabajadores que con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo, se desafilian del sindicato que negoció colectivamente para negociar ahora como grupo o en forma individual, en la forma y condiciones señaladas en el punto 1) del presente informe.

**JORNADA DE TRABAJO. DURACION. PERSONAL DE HOTELES. CAMARERAS.**

**5.091/337,1º.12.00.**

**Los trabajadores que se desempeñan como camareros del Hotel ..., están afectos a la jornada especial de 12 horas, prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º, y 27.

**Concordancias:** Ord. N° 3.458/185, de 2.06.95; Ord. N° 6.759/313, de 17.11.94; Ord. N° 6.602/383, de 1º.12.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si el personal que presta funciones de camarero en el Hotel ... está afecto a la jornada de trabajo prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo establece:

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

Por su parte, el artículo 27 del mismo cuerpo legal, establece:

*"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.*

*"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina– en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.*

*"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.*

*"En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".*

De las normas precitadas, se colige que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no se aplica entre otros trabajadores al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

De acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida en el Dictamen Nº 3.458/185, de 2.06.95, para que estos trabajadores queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales deben reunirse las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y
- b) Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

En la especie, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista y especialmente el informe emitido por la fiscalizadora C. A. G., de 21.09.2000, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, y su ampliación de fecha 9.11.2000, se ha podido constatar que las funciones que desarrollan estos dependientes se asemejan a las de camareros de hoteles por cuanto deben estar atentos al ingreso de pasajeros, prestar atención a las habitaciones respecto de pedidos de comestible y otros, ordenar las habitaciones y asearlas manteniéndolas siempre en condiciones de ser ocupadas.

De igual forma se da cuenta en el referido informe que el citado establecimiento hotelero presenta una notoria escasez de movimiento como señala la ley, razón por la que posible es afirmar que en la especie se dan los presupuestos que harían aplicable al personal de la consulta la jornada prolongada prevista en el inciso 3º de la disposición en análisis.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores que se desempeñan como camareros del Hotel ..., están afectos a la jornada prevista por el artículo 27 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. PROCEDENCIA.**

**5.092/338, 1º.12.00.**

**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 Nº 19.070.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 72.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente aplicar por parte de una Corporación Municipal la medida disciplinaria de amonestación por escrito sin la previa realización de un sumario administrativo.

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

Revisada la normativa del Estatuto Docente aparece que dicho cuerpo legal sólo regula los sumarios administrativos con ocasión de la terminación de la relación laboral de los docentes dependientes de las Corporaciones Municipales, específicamente, en relación con la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley Nº 19.070, esto es, falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, sumario éste que debe instruirse de conformidad al procedimiento previsto en los artículos 127 al 143 de la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo Municipal.

De ello se sigue, entonces, que el empleador no se encuentra obligado a instruir un sumario administrativo para los efectos de amonestar por escrito a un profesional de la educación, medida disciplinaria que, en todo caso, no ha sido prevista por el legislador en el Estatuto Docente.

Con todo, preciso es puntualizar que el empleador en uso de sus facultades generales de administración y dirección que le otorga el ordenamiento jurídico laboral podría aplicar una medida como la de que se trata, en el evento que no se vulnere el ordenamiento jurídico laboral y las estipulaciones del contrato individual de trabajo a que se encuentra afecto el docente.

En nada altera lo expuesto en párrafos que anteceden, la circunstancia que la Ley Nº 18.883 en sus artículos 120 y siguientes, al regular el sumario administrativo, establezca la procedencia de aplicar al término del mismo como medida disciplinaria, entre otras, la amonestación o censura por escrito, habida consideración que dicha normativa legal no resulta aplicable al personal regido por la Ley Nº 19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo en informar a Ud. que la instrucción de sumario administrativo sólo resulta obligatoria para los efectos de acreditar los hechos constitutivos de las causales de terminación del contrato de trabajo del personal docente dependiente de una Corporación Municipal, previstas en la letra b) del artículo 72 de la Ley Nº 19.070.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.****5.093/339, 1º.12.00.**

**No se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados, que indica, a quienes se les ha hecho extensivos sólo los beneficios de colación y movilización contenidos en los contratos colectivos de trabajo vigentes entre la empresa Pesquera ... y las organizaciones sindicales existentes en ella. Los afectados podrán solicitar de la respectiva organización sindical la devolución de las sumas que corresponda por no existir causa que legitime el descuento.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.

**Concordancias:** Dictamen Nº 2.214/153, de 18.05.98.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia del descuento del 75% de la cuota sindical a los trabajadores no sindicalizados de la empresa Pesquera ..., específicamente del personal con contrato a plazo fijo.

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

El inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

*"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".*

En relación con la norma legal transcrita, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen 2.214/153, de 18.05.98, sostiene que la obligación de cotizar a que alude la citada norma no se encuentra condicionada a la circunstancia que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios que se contienen en el respectivo instrumento colectivo, conclusión que resulta válida, agrega el referido informe, en el evento que la extensión de los beneficios del instrumento colectivo pertinente que se efectúa a los trabajadores respectivos, represente para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes acompañados, en especial del informe evacuado por el fiscalizador Sr. N. A. M., se tiene, en primer término, que los beneficios obtenidos a través del proceso de negociación colectiva se hacen extensivos a todos los trabajadores de dotación

permanente de la empresa y, por tanto, cada uno de ellos, en la medida que se trate de un cargo igual o similar cotiza en la organización sindical de su elección, de las dos existentes en la empresa, el 75% del valor de la cotización mensual ordinaria.

En cuanto al personal contratado a plazo fijo, según el referido informe, es preciso distinguir aquellos que perciben beneficios pecuniarios que se encuentran contemplados en el contrato colectivo, por ejemplo bonos de producción o de turnos de noche, a los cuales se les efectúa el descuento de la cuota ya referida, de aquellos trabajadores contratados a plazo fijo que en sus liquidaciones de pago no perciben monto extra alguno distinto a su sueldo base u horas extraordinarias. Este segundo grupo de trabajadores, aun cuando no perciben beneficios en dinero, igualmente efectúa el referido aporte porcentual basado en que a tales trabajadores se les otorga colación y movilización, beneficios contemplados en los respectivos instrumentos colectivos, siendo estos beneficios los que en definitiva generan las discrepancias que motiva la presentación que nos ocupa.

En relación con los citados beneficios de colación y movilización, cabe señalar que si bien efectivamente éstos se encuentran contemplados en las cláusulas séptima y octava de los respectivos contratos colectivos, tales beneficios no representan para los trabajadores, sean sindicalizados o no, un aumento significativo de sus remuneraciones, en los términos de la doctrina antes reseñada, aún más conforme lo señala la empresa en su presentación, la movilización y colación son beneficios que siempre han sido proporcionados por ella en atención a que la planta queda alejada de la ciudad de Ancud y al hecho de trabajar bajo la modalidad de proceso continuo.

En estas circunstancias, analizada la situación en comento a la luz de la doctrina aludida en párrafos que anteceden, resulta lícito concluir que si bien es cierto en la especie existe una extensión de beneficios no lo es menos que éstos no representan para los involucrados un incremento real y efectivo de sus remuneraciones en términos de importar un aumento económico significativo para ellos, máxime si se considera que tales beneficios no tienen un valor determinado en dinero al ser proporcionados directamente por la empresa a través de transporte y casino, no bastando, por ende, conforme a la referida doctrina, para que nazca la obligación del aporte a que alude el ya citado artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal y doctrina citadas, cúpleme informar a Ud. que no se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados, que indica, a quienes se les ha hecho extensivos sólo los beneficios de colación y movilización, contenidos en los contratos colectivos de trabajo vigentes entre la empresa Pesquera ... y las organizaciones sindicales existentes en ella. Los afectados podrán solicitar de la respectiva organización sindical la devolución de las sumas que corresponda por no existir causa que legitime el descuento.

**NEGOCIACION COLECTIVA. MATERIAS NEGOCIABLES.****5.094/340, 1º.12.00.**

**No resulta jurídicamente procedente que un empleador respecto de un beneficio que es de carácter remuneratorio y, por ende, susceptible de ser negociado colectivamente, determine que nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 306.

**Concordancias:** Ord. Nº 3.073/148, de 25.05.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que una empresa respecto de un beneficio de carácter remuneratorio que está estudiando establecer de común acuerdo con sus trabajadores, determine que éste no formará nunca parte de un contrato o convenio colectivo.

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

El artículo 306 del Código del Trabajo, dispone:

*"Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.*

*"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma".*

Del precepto legal transcrito precedentemente es posible inferir que son objeto de negociación colectiva todas aquellas materias relativas a remuneraciones, beneficios en especie o en dinero y en general, las concernientes a condiciones comunes de trabajo.

Por el contrario, de la misma norma se colige que, por expreso mandato del legislador, no constituyen materias susceptibles de ser negociadas, aquellas que importen una limitación a la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, como asimismo, las que sean ajenas a la empresa.

De ello se sigue, que no existe inconveniente jurídico alguno para que las partes, mediante un contrato colectivo de trabajo, convengan en las respectivas cláusulas cualquier beneficio, remuneración, regalías, condiciones comunes de trabajo, etc., siempre que estén vinculadas con el actuar de la empresa, y en la medida que su establecimiento no implique una restricción a las facultades del empleador de dirigir, organizar o administrar la empresa.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, se ha podido determinar que la empresa Elaboradora ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, suscribieron un contrato colectivo con fecha 11 de agosto de 1999, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2001. Posteriormente con fecha 10 de agosto de ese año, las mismas partes suscribieron un acuerdo, para los efectos de formar una comisión empresa-trabajadores cuyo objetivo sería analizar la

factibilidad de crear un sistema de incentivos a la productividad, proceso que se convino iniciar el 16 de agosto del año 1999.

Producto de este acuerdo, la empresa con fecha 14 de julio del presente año hizo llegar a los trabajadores una reseña con el detalle de lo que será el *bono de productividad*, que incluye su definición, los objetivos específicos del mismo, la dotación por áreas, método de pago, etc., incluyendo entre las bases del mismo, que tendrá un período de prueba de un año y que dicho beneficio nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo, quedando supeditado a los acuerdos que alcancen empresa y trabajadores con el objeto de perfeccionarlo.

El análisis de los mismos antecedentes, permite determinar, a la vez, que el beneficio de que se trata tiene un carácter remuneratorio, por cuanto según lo señala la empresa, con él se pretende traspasar como una mayor remuneración a los trabajadores los recursos que a esa fecha se gastaban en corregir errores, transformando así el gasto en una inversión.

Todo lo señalado precedentemente permite sostener que el beneficio en comento queda comprendido dentro de aquellas materias que son susceptibles de ser negociadas en conformidad al inciso 1º del artículo 306 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, como asimismo, su contenido, a juicio de este Servicio, no importa una limitación a las facultades del empleador de dirigir, organizar o administrar la empresa, como tampoco, resulta ajeno al actuar de la misma.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden no cabe sino concluir que no resulta procedente que el empleador, en el caso en consulta, determine que el beneficio de que se trata nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo, toda vez que ello significa excluir de una posible negociación colectiva una materia que en conformidad a la ley es perfectamente susceptible de ser negociada.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que un empleador, respecto de un beneficio que es de carácter remuneratorio y, por ende, susceptible de ser negociado colectivamente, determine que nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo de trabajo.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FINIQUITO.**

**5.095/341, 1º.12.00.**

**No corresponde a esta Dirección entrar a pronunciarse si los pagos de ayuda de beca sujetos a rendición y seguro de salud en favor de la familia del trabajador ..., durante su permanencia en el extranjero con permiso sin goce de remuneraciones, mientras cumplía beca de postgrado universitario, serían constitutivos de remuneración, sin perjuicio de lo demás señalado en este informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7º; 41, inciso 2º, y 420 letras a) y c).

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N° 4.920/265, de 19.08.97; 4.616/197, de 16.08.96, y 1.167/62, de 3.03.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede pago de cotizaciones previsionales a una A.F.P. durante período de permiso sin goce de remuneraciones, en que estuvo con beca de post grado en la Universidad de Toronto, Canadá, si la empleadora, Compañía Minera ... financió parte de la beca y pagó cotizaciones a la ISAPRE.

Agrega, que fue contratado como geólogo en la empresa mencionada el 1º de enero de 1994, y desde el 1º de mayo de 1998, realizó los estudios de postgrado en Canadá, terminando éstos y el contrato con fecha 30 de abril del año 2000, suscribiéndose el finiquito correspondiente.

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

Requeridos de la empresa empleadora ... antecedentes al respecto, ha expresado lo que se transcribe a continuación:

*"El señor ..., quien se desempeñara como Geólogo en ... desde el 1º de enero de 1994 hasta el 30 de abril de 2000 se fue a Canadá Becado por un año y medio a la Universidad de Toronto, por lo que se le consideró este tiempo como un permiso sin goce de sueldo. Durante este período al señor ... no se le pagaría remuneración, sino un monto de dinero (Beca) que cubriera los gastos que no le cubría su Beca en Canadá. Este monto fue fijo y a él sólo se le pedía que mandara rendiciones de gastos para respaldar las transferencias hechas a Canadá en favor del señor ... .*

*"Durante este período (23 meses) no se le pagó a la A.F.P., ya que al estar con permiso no recibiría remuneración imponible, consulta que fue hecha a ... previamente obteniéndose esta respuesta.*

*"Durante este período la empresa le siguió pagando **en su nombre** la ISAPRE y además su seguro médico para no dejarlo desprotegido a él y su familia.*

*"Debido a una reestructuración, el cargo del señor ... fue eliminado en junio de 1999, pero como éste se encontraba becado, la empresa decidió que terminara y luego fue finiquitado. En abril de este año, el señor ... terminó su beca y por tanto finiquitado".*

Además de lo antes expuesto, la empresa ha precisado que el permiso sin goce de remuneraciones y sus condiciones fueron acordados expresamente entre las partes. Asimismo, los pagos efectuados por concepto de ayuda de beca correspondían a algunos gastos no cubiertos por ésta, que eran respaldados por el Sr. ... con rendiciones a través de boletas y otros comprobantes enviados periódicamente al país. Por otra parte, los pagos ingresados a la ISAPRE fueron con el propósito de mantener una cobertura de salud en favor de la familia del Sr. ..., mientras permaneciera en el extranjero, pagándose el costo de un plan de salud acordado entre esta persona y la ISAPRE, como afiliado independiente si no tenía remuneración.

De los hechos anteriores es posible desprender que entre la empresa ... y el trabajador ... se pactó un permiso sin goce de remuneraciones, de prácticamente dos años, durante el cual este último se ausentaría del país para cumplir una beca de postgrado universitario en Canadá, cuyo financiamiento lo asumió en parte la empresa, sujeto a rendición de cuentas, además de pagar un plan de salud especial acordado entre el trabajador y la ISAPRE en favor de su familia, en calidad de afiliado independiente, si no percibía remuneración.

Se deriva también, que no obstante haberse suprimido dentro de la empresa el cargo del trabajador en julio de 1999, por reestructuración, se mantuvo las condiciones del permiso hasta que

concluyera la beca, ocurrido lo cual se puso término formalmente al contrato, con la firma de finiquito entre las partes, con fecha 30 de abril del año 2000.

Pues bien, analizado lo anteriormente expresado es posible desprender que en la especie concurren ciertos y determinados hechos que aparecen contradictorios entre sí, como es la existencia de un permiso sin goce de remuneraciones, no obstante durante su vigencia la empresa habría asumido como propios ciertos gastos parciales de una beca universitaria del dependiente, sujetos a rendición de cuentas, además de un seguro de salud en favor de su familia, todo lo cual habría sido expresamente convenido y aceptado por la empresa y el trabajador, condiciones que por lo demás se habrían mantenido vigentes a pesar que el cargo del trabajador habría sido suprimido por reestructuración aproximadamente nueve meses antes de concluir la beca, ocurrido lo cual se suscribió finiquito entre las partes.

De lo anteriormente señalado y atendida la consulta, si correspondería pago de cotizaciones a la A.F.P. durante el período del permiso sin goce de remuneraciones, a juicio de este Servicio haría necesario determinar si los pagos de ayuda de beca sujetos a rendición de cuentas, y de seguro de salud en la ISAPRE en favor de la familia del becario, efectuados por la empresa, serían constitutivos de remuneración, pese a que las partes lo acordaron en sentido contrario, en su oportunidad, si concordaron un permiso sin goce de remuneraciones.

Al respecto, en términos generales, hay que establecer primeramente, que durante un permiso laboral sin goce de remuneraciones se produce, según reiterada doctrina de esta Dirección, la suspensión de los efectos propios del contrato de trabajo, que al tenor del artículo 7º del Código del Trabajo, son la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago de remuneración como contrapartida por parte del empleador, es decir, las partes en virtud de dicho permiso se eximen de prestar servicios y, por ende, de pagar remuneración, lo que en el caso habría sido refrendado por el acuerdo de las partes, lo que lleva en una primera instancia a considerar que los gastos de la beca como los del seguro de salud que la empresa asumió no podrían ser calificados de remuneración.

Cabe agregar, por otro lado, que los gastos de beca habrían estado sujetos a rendición de cuenta, por lo que en todo caso habrían compensado un gasto en que habría incurrido el trabajador a causa del contrato, lo que al tenor del artículo 41, inciso 2º del Código del Trabajo, les excluiría igualmente del concepto de remuneración.

Con todo, en la especie, como han sido las propias partes las que pactaron las condiciones del permiso, que sería sin goce de remuneración, pese a lo cual la empresa asumiría ciertos pagos más bien indirectos en relación al trabajador, no podría esta Dirección entrar a pronunciarse más a fondo respecto de hechos que aparecen contrapuestos con aquella intención, que los transformarían en materia controvertida entre empleador y trabajador, lo que requeriría de prueba y de una debida ponderación de la misma, todo lo cual es propio en definitiva de otra instancia, de competencia distinta cual es la de los Tribunales de Justicia, atendido lo dispuesto en el artículo 420, letras a) y c) del Código del Trabajo.

Asimismo, también se debe tener presente en este caso, que las propias partes suscribieron finiquito de contrato de trabajo, que obra en los antecedentes, por lo que habiendo concluido la relación laboral y de esta forma, tampoco compete a la Dirección un pronunciamiento al respecto, como lo ha sostenido su doctrina, entre otros, en Ord. N° 1.167/62, de 3.03.94.

De este modo, en razón de lo anteriormente expresado, esta Dirección se encontraría impedida legalmente de entrar a pronunciarse a cabalidad si los pagos ya indicados efectuados por la empresa constituirían remuneración.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. no corresponde a esta Dirección entrar a pronunciarse si los pagos de ayuda de beca sujetos a rendición y seguro de salud en favor de la familia del trabajador ..., durante su permanencia en el extranjero con permiso sin goce de remuneraciones, mientras cumplía beca de postgrado universitario, serían constitutivos de remuneración, sin perjuicio de lo demás señalado en este informe.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**5.096/342, 1º.12.00.**

**Para el pago del bono de vacaciones pactado en la cláusula N° 10 del contrato colectivo suscrito el 1º.06.2000 entre la Compañía Minera ... y el sindicato constituido en ella debe considerarse los 15 días hábiles de feriado a que alude el artículo 67 del Código del Trabajo pero no los días sábado, domingo y festivos que incidan en el período.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 292, inciso 3º.

Se ha remitido la presentación efectuada por el Sindicato empresa Minera ... solicitando que esta Dirección fije el sentido y alcance de la cláusula N° 10 del contrato colectivo de trabajo suscrito el 1º de junio del presente año entre la Compañía Minera ... y el sindicato constituido en dicha empresa.

Se requiere además que este Servicio determine si el que la empresa nombrada otorgue el "bono de término de negociación eficaz" a todos los trabajadores que prestan servicios para ella constituye una práctica antisindical del empleador, sancionada por el Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula cuya interpretación se solicita dispone:

*"La empresa mantendrá el pago, a cada trabajador afecto a este Contrato, de un bono de vacaciones equivalente a \$5.000 (cinco mil pesos) bruto, por cada día efectivo de vacaciones. El pago de este bono se hará efectivo al momento en que el trabajador haga uso de sus vacaciones. Si el trabajador hiciera uso de sus vacaciones en forma parcelada, el bono se pagará en la misma proporción".*

De la norma contractual preinserta se infiere que Compañía Minera ... debe pagar a cada trabajador afecto al instrumento colectivo suscrito un bono de vacaciones equivalente a \$5.000 por cada día efectivo de vacaciones y la proporción que corresponda de este beneficio, si el dependiente hiciera uso del feriado en forma fraccionada. El pago del bono se hará efectivo al momento en que el trabajador haga uso del feriado.

Cabe hacer presente que la cláusula en comentario alude a "cada día efectivo de vacaciones", expresión que, a juicio de esta Dirección, debe entenderse referida a los días hábiles comprendidos en el período que abarca el feriado, pero no a los días sábado, domingo y festivos que incidan en el mismo.

Lo expresado se confirma si se tiene presente que la disposición convencional cuya interpretación se solicita expresa que la empresa "mantendrá" el pago del bono, poniendo así de manifiesto que en lo relativo a la forma de computar el bono de que se trata existe una aplicación práctica de larga data, la de pagarlo considerando únicamente los días hábiles comprendidos en el respectivo período, modalidad que por haberse reiterado en el tiempo permite afirmar, en opinión de este Servicio, que en la especie ha operado una "regla de la conducta" y que esa es la forma de dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula N° 10 del contrato colectivo cuya interpretación se requiere.

En efecto, la doctrina uniforme de esta Dirección señala que un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes han entendido y ejecutado sus estipulaciones, de suerte tal, que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. De esta suerte, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Al respecto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.296/250, de 7 de agosto de 2000 y 2.984/161, de 8 de junio de 1999, que para que se configure una "regla de la conducta" en los términos del precepto en análisis es menester la concurrencia de los siguientes requisitos.

- a) Existencia de un pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes hayan cumplido la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstas, y
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último caso ésta haya contado con la aprobación de la otra parte.

En la especie, toda vez que de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante señor S. B. F., aparece que la empresa, desde sus inicios ha pagado el bono de vacaciones sobre la base de los 15 días hábiles de feriado a que alude el artículo 67 del Código del Trabajo, sin considerar los días sábado, domingo y festivos que inciden en el respectivo período, es posible afirmar que tal es la forma de dar cumplimiento a la cláusula N° 10 del contrato colectivo suscrito el 1° de junio del presente año entre la Compañía Minera ... y el sindicato constituido en dicha empresa.

En cuanto a si el otorgamiento del "*bono de término de negociación eficaz*" a todos los trabajadores que laboran para empresa Minera ... ha significado una práctica antisindical del empleador, es necesario señalar que la organización sindical constituida en la empresa se ha desistido expresamente de la consulta en carta de 4 de octubre del presente año, dirigida a la señora Inspectora Provincial del Trabajo de la IV Región, que obra en poder de esta Dirección.

En todo caso, se hace presente que, al tenor de lo previsto en el inciso 3° del artículo 292 del Código del Trabajo:

*"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que para el pago del bono de vacaciones pactado en la cláusula N° 10 del contrato colectivo suscrito el 1° de junio del presente año entre la Compañía Minera ... y el sindicato constituido en ella debe considerarse los 15 días hábiles de feriado a que alude el artículo 67 del Código del Trabajo pero no los días sábado, domingo y festivos que inciden en el período.

**PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. INCREMENTO DE REMUNERACIONES. PROCEDENCIA.**

**5.097/343, 1°.12.00.**

**Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación. Reconsiderase la doctrina contenida en el punto N° 3, del Dictamen N° 2.491/177, de 1°.06.98.**

**Fuentes:** Ley N° 19.464, artículo 2°.

En relación con la solicitud de revisión de la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2.491/177, de 1°.06.98, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El referido dictamen concluye, en su numerando tercero que: *"Al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior al 5 de agosto de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal, de forma adicional al sueldo convenido"*.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Que un nuevo estudio de las normas contenidas en la Ley N° 19.464 ha permitido establecer que el personal afecto a sus disposiciones tiene derecho a percibir el incremento de remuneraciones que en el citado cuerpo legal se indican, independientemente de la fecha de su contratación.

Lo anterior, habida consideración que la citada Ley N° 19.464 no contiene disposición alguna que permita establecer que el incremento de que se trata sólo deba favorecer a los no docentes con contrato vigente a la fecha de vigencia de la referida ley, esto es, al 5 de agosto de 1996.

Corroborar aún más lo anterior lo informado por el Ministerio de Educación mediante Ordinario N° 07/1581, de 20.10.2000, en el sentido que en la historia fidedigna del establecimiento de la ley no existe opinión o discusión que permita limitar la aplicación del aumento remuneracional que en la misma se prevé al personal con contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del citado cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación.

Reconsiderase la doctrina contenida en el punto N° 3, del Dictamen N° 2.491/177, de 1°.06.98.

**REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.**

**5.098/344, 1º.12.00.**

**Niega lugar a reconsideración de Dictamen Nº 0502/0051, de 1º.02.2000.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 9º, 181. D.L. Nº 3.607, artículo 7º. D.S. Nº 1.773, de 1994, de Interior, artículos 17 y 18 bis.

**Concordancias:** Ord. Nº 0502/0051, de 1º.02.2000; Ord. Nº 3.429/137, de 18.06.96; Ord. Nº 1.441/077, de 17.03.99; Ord. Nº 2.436/149, de 14.05.93.

Solicitan reconsideración de lo resuelto por los números 6 letra c) y 7) del Dictamen Nº 0502/0051, de 1º.02.2000, que impugna el reglamento interno de la empresa ... .

Fundamentan su petición en que desde el año 1979, los sucesivos reglamentos internos de la empresa en cuestión han dispuesto que las horas extraordinarias que se generen a consecuencia de actividades de capacitación por clases y prácticas que la empresa disponga como obligatorias serán pagadas por ésta.

De igual forma se invoca el carácter obligatorio de los cursos de capacitación establecidos por el D.S. Nº 1.773, que aprueba el Reglamento del D.L. Nº 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que las conclusiones del referido dictamen cuya reconsideración se solicita son coincidentes al afirmar que no darán lugar a horas extraordinarias las actividades de capacitación realizadas por la empresa a sus trabajadores.

En efecto, la letra c) del número 6, del referido dictamen arriba a dicha conclusión analizando el inciso segundo del artículo 17 del nuevo reglamento interno que no considera horas extraordinarias el tiempo ocupado en la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa, para lo cual se basa en lo dispuesto por el artículo 181 del Código del Trabajo y en la doctrina que en la misma argumentación se cita.

De igual forma cabe señalar que el número 7 del dictamen precitado, cuya reconsideración se solicita llega a igual afirmación analizando el artículo 37 Nº 8 del nuevo reglamento interno, que a diferencia del anterior reglamento no contempla el derecho a pagar sobresueldo cuando se exceda la jornada ordinaria en programas de capacitación, fundamentando su conclusión en los mismos supuestos que el punto anterior.

Ahora bien, el artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma precitada se colige que la consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emana del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

Por consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización de 2.10.2000, elaborado por fiscalizadora M. A. G. O., fluye que durante la vigencia del antiguo reglamento interno de la empresa ..., esto es, desde hace tres años aproximadamente, la capacitación de los vigilantes que se realiza fuera del horario ordinario de trabajo, dejó de pagarse como horas extraordinarias, situación que hasta la fecha de la presentación por parte del sindicato de trabajadores de la impugnación del nuevo reglamento interno de dicha empresa, que dio lugar al pronunciamiento del Dictamen N° 0502/0051, de 1º.02.2000, fue aceptada por los trabajadores sin que conste que hayan efectuado denuncia alguna ante este Servicio por tal concepto, concluyendo el informe en cuestión, que no ha existido variación alguna en esta materia durante la vigencia del antiguo y el nuevo reglamento interno.

De esta forma, la situación en análisis a la luz de los requisitos anteriormente enunciados y considerados como necesarios para verificar la existencia de una cláusula tácita, obliga a concluir que éstos no concurren en la especie en términos de mantener vigente el citado beneficio de pago de horas extraordinarias.

Por el contrario, posible es afirmar que la reiteración en el tiempo de la práctica iniciada por la empresa durante la vigencia del antiguo reglamento interno, de no pagar las horas extraordinarias por actividades de capacitación y aceptada sin reclamo por los trabajadores, ha extinguido el citado beneficio, no resultando suficiente como argumento para impugnar el Dictamen N° 0502/0051, de 1º.02.2000, la circunstancia de que el citado beneficio haya sido suprimido por el nuevo reglamento interno, en circunstancias que se hallaba incorporado sucesivamente en los anteriores.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 7º del D.L. N° 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados, sustituido por la letra h) del artículo único de la Ley N° 18.422, y modificado por el artículo único de la Ley N° 19.329, letras c) y e), publicadas en el Diario Oficial de 10.08.85 y 5.09.94, respectivamente disponen:

*"Las entidades que cuenten con servicio de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, cuando así lo disponga la respectiva Prefectura de Carabineros, con arreglo a los estudios de seguridad previamente aprobados.*

*"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, con autorización de las respectivas Prefecturas de Carabineros se desempeñen como vigilantes privados".*

A su vez, el D.S. N° 1.773, de Interior, de 1994, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N° 3.607, de 1981, en su artículo 18 bis preceptúa:

*"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, tales como conocimientos legales, primeros auxilios, prevención y control de emergencias, manejo y uso de armas de fuego, conocimiento de sistemas de alarma, usos de sistemas de comunicación, educación física y otras que, al efecto, determine la Prefectura de Carabineros respectiva.*

*"La capacitación de los vigilantes privados a que se refiere el inciso precedente deberá ser periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que establezca la Dirección General de Carabineros de Chile en un programa que deberá elaborar al efecto, el cual se entenderá formar parte integrante del plan de adiestramiento e instrucción del estudio de seguridad de cada entidad. Dicho programa deberá contemplar distintos niveles de capacitación, y conforme a las exigencias que el grado de especialización de la función desempeñada por el vigilante privado vaya requiriendo.*

*"Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, que el personal de vigilantes privados de una entidad sea capacitado en las materias, que al efecto, indique.*

*"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, debidamente autorizadas por la Prefectura de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados. Del mismo modo, podrá hacerse extensiva en materias básicas de seguridad, previa autorización, al resto del personal de la entidad.*

*"Dicha capacitación podrá efectuarla la entidad con sus propios medios o encomendándola, total o parcialmente a alguna de las empresas autorizadas a este respecto, conforme lo dispuesto en el artículo 5º bis del D.L. N° 3.607.*

*"El curso de capacitación finalizará con un examen ante la autoridad fiscalizadora, que entregará a quienes lo aprueben un certificado de haber cumplido con los requisitos correspondien-*

tes, no necesitando a futuro rendir este curso cuando cambien de entidad y sigan cumpliendo funciones de vigilantes privados.

*"No podrán ejercer como vigilantes privados aquellas personas que habiendo cumplido los requisitos y autorizaciones para su contratación, no hubieren aprobado un curso de capacitación para vigilantes privados diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad la transgresión a esta norma".*

De las disposiciones legales y reglamentarias precitadas se desprende, por una parte, que las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados están obligadas a capacitarlos para el ejercicio de sus funciones específicas cuando así lo disponga la Prefectura General de Carabineros, capacitación que se encuentra referida a materias inherentes a la especialidad de los mismos, tales como conocimientos legales, prevención y control de emergencias, primeros auxilios, manejo y uso de armas de fuego, etc.

De las mismas normas se infiere que la aludida capacitación deberá ser realizada por las respectivas entidades en forma periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que disponga la Dirección General de Carabineros en un programa elaborado por dicha Institución, sin perjuicio de lo cual la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, la capacitación de dichos dependientes en aquellas materias que al efecto indique.

Igualmente de los preceptos en estudio se desprende que se faculta a las entidades empleadoras para capacitar a su personal a través de sus propios medios o para encomendar tal gestión, total o parcialmente, a alguna de las empresas que cuenten con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva para realizar la capacitación de vigilantes privados en conformidad al artículo 5º bis del D.L. Nº 3.607.

Finalmente, de las normas aludidas aparece que no podrán desempeñarse como vigilantes privados aquellos dependientes que, no obstante haber cumplido los requisitos y autorizaciones necesarias para ser contratados como tales, no hayan aprobado el curso de capacitación diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad respectiva la transgresión de dicha disposición.

Ahora bien, el análisis de las normas citadas permite afirmar que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de capacitar, en las materias ya señaladas, al personal de vigilantes privados que utilice, ya sea a través de sus propios medios o de empresas autorizadas para tal efecto, circunstancia ésta que autoriza para sostener que son de su cargo los costos y gastos que demande tal capacitación.

En otros términos, la obligación del empleador de capacitar a su personal de vigilantes privados en la forma que establecen las normas legales y reglamentarias antes transcritas y comentadas, lleva implícita la de solventar los gastos y costos en que deba incurrir para cumplir con la antedicha obligación.

Corroborar la conclusión anterior el precepto de inciso final del artículo 18 bis del D.S. Nº 1.773, en análisis, el que, como ya se dijera, considera incumplimiento grave por parte de la entidad empleadora, la transgresión de la disposición que prohíbe desempeñarse como vigilantes privados a aquellos dependientes que no hubieren aprobado el curso de capacitación a que la misma norma se refiere.

Por consiguiente, atendido lo expuesto, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente que los empleadores de que se trata descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores que prestan servicios de vigilantes privados, suma alguna por concepto de la capacitación a que aquéllos están obligados a efectuar en conformidad a los artículos 7º del D.L. Nº 3.607 y 18 bis del Decreto Supremo Nº 1.773, reglamento de dicho decreto ley.

Tras todo lo señalado, cabe precisar que el tiempo empleado en tales actividades de capacitación en caso alguno impone la obligación de pagar sobresueldo al empleador, dado el carácter obligatorio de la capacitación que impone al trabajador la normativa legal que rige la actividad de los vigilantes privados.

En efecto, las normas en análisis ponen de cargo del empleador los costos de la capacitación pero en caso alguno, el pago de horas extraordinarias a los trabajadores por dicha capacitación, toda vez que ésta constituye un requisito imprescindible y obligatorio para el ejercicio del cargo por el trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que no resulta procedente reconsiderar el Dictamen Nº 0502/0051, de 1º.02.2000, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

### **NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**5.109/345, 1º.12.00.**

**Los trabajadores de ... afectos al contrato colectivo vigente en dicha empresa, no tienen derecho a que al feriado progresivo que contempla la letra c) de la cláusula decimonovena de dicho instrumento, se le adicione el feriado progresivo legal, salvo en aquellos tramos no cubiertos por la norma convencional citada.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1560 y 1564, inciso final.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar el sentido y alcance de la cláusula decimonovena letra c) del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el sindicato recurrente, con fecha 30 de diciembre de 1999.

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

El citado instrumento colectivo en su cláusula decimonovena, relativa a vacaciones, en su letra c), dispone:

*"c) Días de vacaciones.*

*"Los trabajadores tendrán derecho a un día adicional de vacaciones por cada año de servicios cumplidos por sobre los quince años con un tope de 26 días para los que tengan 26 o más años de servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo".*

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que las partes pactaron, en lo relativo a vacaciones, que los trabajadores tendrían derecho a un día adicional por tal concepto, por cada año de servicios cumplidos por sobre los quince años, con un tope de 26 días para los que tengan 26 o más años de servicios en la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para determinar el sentido y alcance de la estipulación contractual de que se trata, se hace necesario recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

*"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".*

De la disposición legal transcrita es posible inferir que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante la voluntad de éstas y por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos se expresa, a lo que realmente han querido estipular.

Ahora bien, de los antecedentes que se han reunido en torno a este caso se ha podido determinar que la intención de las partes al pactar la cláusula en estudio, ha sido la de otorgar un feriado progresivo más beneficioso o superior al que consagra el Código del Trabajo, cual es el de conferir un día adicional de feriado por cada año de servicios cumplidos por sobre los quince años, con el tope que la misma norma convencional establece. No aparece de los mismos, que se haya pretendido, como lo solicitan los recurrentes, que los trabajadores pudieren gozar de ambos derechos, convencional y legal, en forma conjunta.

Los mismos antecedentes permiten sostener que las partes al acordar el beneficio en estudio y hacer referencia al artículo 68 del Código del Trabajo quisieron establecer que en aquellos tramos no amparados por la norma convencional –por ejemplo– trabajador que cumple 13 años en la empresa, tendría derecho a su primer día de feriado progresivo.

Lo expresado anteriormente se ve corroborado por la aplicación práctica que las partes han dado a la estipulación en comento, que es otro elemento de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme al cual las cláusulas de un contrato podrán interpretarse también por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de ellas con aprobación de la otra.

Este elemento doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", según la cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Ahora bien, los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección permiten afirmar que en la especie, las partes en forma reiterada han entendido y ejecutado la estipulación en comento, concediéndose a los trabajadores un día adicional de vacaciones por cada año de servicios cumplidos por sobre los quince años con un tope de 26 días, sin perjuicio de lo cual, al cumplir trece años de trabajo la empresa ha otorgado un día de feriado progresivo, según lo dispone el artículo 68 del Código del Trabajo.

Dicha circunstancia, a la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden autoriza para sostener que ese es el verdadero sentido y alcance de la estipulación que se contiene en la letra c) de la cláusula decimonovena del contrato colectivo en actual vigencia en la empresa ... .

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula decimonovena letra c) del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, con fecha 30 de diciembre de 1999, relativa a vacaciones, es la consignada en el cuerpo del presente informe.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**3.836, 29.09.00.**

**Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.**

**Fuentes:** Ley Impuesto a las Ventas y Servicios. Nuevo texto. Artículo 55.

1. Por oficio indicado en el antecedente, el 26º Juzgado Civil de Santiago, en los autos Rol 0000-1999, solicita a esta Dirección Nacional informe acerca de la oportunidad en que deben emitirse las facturas en virtud de un contrato de construcción.
2. Sobre el particular, cumpla con informar a US. que el inciso segundo del artículo 55 del D.L. Nº 825, de 1974, dispone:

*"Tratándose de los contratos señalados en la letra e) del artículo 8º y de ventas o promesas de venta de bienes corporales inmuebles gravados por esta ley, la factura deberá emitirse en el momento en que se perciba el pago del precio del contrato, o parte de éste, cualquiera que sea la oportunidad en que se efectúe dicho pago. No obstante, en el caso de venta de bienes inmuebles, la factura definitiva por el total o el saldo por pagar, según proceda deberá emitirse en la fecha de entrega real o simbólica del bien o de la suscripción de la escritura de venta correspondiente, si ésta es anterior".*

*"Cuando se trate de los contratos indicados en el inciso segundo de la letra c) del artículo 16, la factura deberá emitirse por cada estado de avance o pago que deba presentar el concesionario original o el concesionario por cesión, en los períodos que se señalen en el decreto o contrato que otorgue la concesión respectiva".*

*"Sin embargo, los contribuyentes podrán postergar la emisión de sus facturas hasta el quinto día posterior a la terminación del período en que se hubieren realizado las operaciones, debiendo, en todo caso, corresponder su fecha al período tributario en que ellas se efectuaron".*

3. En el texto legal precedentemente transcrito, se precisa la oportunidad en que deben emitirse las facturas respecto de los contratos de construcción. En primer lugar, el artículo 8º, letra e) del D.L. Nº 825, establece que el Impuesto al Valor Agregado afecta a las ventas y servicios, y que para estos efectos son considerados también como ventas y servicios, entre otros, los contratos de instalación o confección de especialidades y los contratos generales de construcción, sin distinguir si estos últimos son por suma alzada o por administración.

Así, cuando se trata de contratos generales de construcción, y de acuerdo a lo dispuesto por el citado inciso segundo artículo 55 del D.L. Nº 825, de 1974, la factura correspondiente debe ser emitida en el momento en que se perciba el pago efectivo del precio del contrato, o parte de éste, cualquiera que sea la oportunidad en que se efectúe dicho pago.

4. Por su parte, la referencia que el inciso tercero del artículo 55 del D.L. N° 825, de 1974, hace al artículo 16 letra c) del mismo texto legal, dice relación con los contratos de construcción de obras públicas, en los cuales el precio se pague con la concesión temporal de la explotación de la obra, en cuyo caso las facturas deben ser emitidas por cada estado de avance o pago que deba presentar el concesionario en los períodos que se señalen en el decreto o contrato que otorgue la concesión respectiva.

No obstante lo anterior, por expresa disposición del inciso tercero del transcrito artículo 55, del citado cuerpo legal, los contribuyentes de la actividad de la construcción que estén obligados a emitir facturas por sus operaciones, podrán postergar la emisión de las mismas hasta el quinto día posterior a la terminación del mes en que se realizaron las operaciones que motivaron la emisión de dichos documentos, pero en todo caso, la fecha de ellos debe corresponder a más tardar a la fecha del último día del período tributario en que efectivamente se efectuaron las operaciones gravadas.

Sin perjuicio de las disposiciones anteriores, este Servicio ha sostenido que si bien, conforme lo señala el inciso segundo del artículo 55 del D.L. N° 825, de 1974, en los contratos generales de construcción y en los de confección o instalación de especialidades, la factura debe emitirse cuando se perciba el pago del precio del contrato o parte de éste, si es el propio contribuyente quien adelanta a favor del Fisco el devengo del impuesto, no existiendo disposición legal que lo impida ni daño al interés fiscal, nada impide la emisión anticipada de la factura, lo que evidentemente conlleva la declaración y pago del impuesto correspondiente en el período en que ella se emita.

# **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

## Selección de Circulares

**1.858, 6.12.00.**

**Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 2000, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979.**

### **1. Reajuste general de pensiones**

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley Nº 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y mes que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

De acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 2000, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 2000, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 2000, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley Nº 15.386 y artículo 39 de la Ley Nº 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1999 y el 30 de noviembre de 2000, esto es, en un 4,68%.

### **2. Reajuste de pensiones mínimas**

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ya citados, a contar del 1º de diciembre de 2000, corresponde reajustar las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley Nº 15.386 y del artículo 39 de la Ley Nº 10.662, en un 4,68%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 2000, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

A continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, que regirán a contar del 1º de diciembre de 2000.

**Montos vigentes a contar del 1º de diciembre de 2000 de las  
Pensiones Mínimas, Asistenciales y Especiales**

**(En pesos)**

**A. Pensiones mínimas de pensionados menores de 70 años de edad**

**1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a)	De vejez, invalidez, años de servicios	70.206,29
b)	De viudez, sin hijos	45.559,29
c)	De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	38.109,93
d)	De orfandad y otros sobrevivientes	10.530,93
e)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	27.335,58
f)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	22.865,54

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a)	De vejez e invalidez	39.397,54
b)	De viudez sin hijos	22.779,65
c)	De viudez con hijos	19.054,61
d)	De orfandad	5.265,48

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662**

a)	De vejez e invalidez	22.395,41
b)	De viudez	15.492,10
c)	De orfandad	3.359,31

**B. Pensiones mínimas de pensionados de 70 años de edad y más**

**1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a)	De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	76.765,15
b)	De viudez, sin hijos	56.846,63
c)	De viudez, con hijos	49.088,48
d)	De orfandad	10.530,93
e)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	37.883,51
f)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	33.228,69

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a)	De vejez e invalidez	76.765,15
b)	De viudez sin hijos	22.779,65
c)	De viudez con hijos	19.054,61
d)	De orfandad	5.265,48

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662**

a) De vejez e invalidez	54.416,78
b) De viudez	23.475,21
c) De orfandad	3.359,31

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y ya no corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

**3. Reajuste de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante, hoy madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante**

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2000, corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 4,68% de reajuste.

**Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2000 de las bonificaciones de la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas****(En pesos)****A. Beneficiarios menores de 70 años de edad****1. Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386**

a) Viuda sin hijo	8.024,84
b) Viuda con hijo	8.024,84
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	4.814,91
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	4.814,91

**2. Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386**

a) Viuda sin hijo	4.012,43
b) Viuda con hijo	4.012,43

**B. Beneficiarios de 70 años de edad y más****1. Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386**

a) Viuda sin hijo	7.980,88
b) Viuda con hijo	6.910,90

c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	5.412,94
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	4.770,95

## 2. Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	4.012,43
b) Viuda con hijo	4.012,43

## 4. Reajuste de las pensiones asistenciales

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2000, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán durante el presente mes el valor vigente a noviembre último, debiendo reajustarse a contar del 1° de enero de 2001 en un 4,51%.

## 5. Reajuste de las bonificaciones de la Ley N° 19.539

El artículo 12 de la Ley N° 19.539 establece que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se conceden, serán imponibles en los mismos términos y porcentajes que la pensión respectiva y se reajustarán en la misma forma y oportunidad en lo que sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2000 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 4,68% de reajuste.

### Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2000 de las bonificaciones de la Ley N° 19.539 a las pensiones mínimas

(En pesos)

#### A. Beneficiarios menores de 70 años de edad

##### 1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386

a) De viudez, sin hijos	16.622,16
b) De viudez, con hijos	13.541,28
c) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	9.973,28
d) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante con hijos	8.124,76

##### 2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) De viudez sin hijos	8.311,08
b) De viudez con hijos	6.770,65

**B. Beneficiarios de 70 años de edad y más****1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a) De viudez, sin hijos	11.937,63
b) De viudez, con hijos	9.251,00
c) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	2.762,62
d) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	1.150,59

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a) De viudez, sin hijos	11.590,52
b) De viudez, con hijos	9.558,15

**6. Reajuste del límite máximo inicial de las pensiones**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 2000 será de \$721.021.

- 7.** La Superintendencia infrascrita solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita.	4.911/328	20.11.00	80
1. Dirección del Trabajo. Competencia Tribunales de Justicia. 2. Asociaciones de funcionarios. Federaciones y Confederaciones. Cuota.	4.964/331	27.11.00	88
Dirección del Trabajo. Competencia. Finiquito.	5.095/341	1º.12.00	114
Dirección del Trabajo. Facultades disciplinarias.	4.968/335	27.11.00	101
1. Estatuto de Salud. Corporaciones Municipales. Sumarios. Inicio. Autoridad competente. 2. Dirección del Trabajo. Competencia. Contraloría General de la República.	4.967/334	27.11.00	99
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Vacaciones de invierno. Obligaciones de las partes.	4.817/326	14.11.00	76
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Sumarios. Procedencia.	5.092/338	1º.12.00	110
Jornada de trabajo. Duración. Personal de Hoteles. Camareras.	5.091/337	1º.12.00	108
1. Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Cláusula de reajustabilidad. Concepto. 2. Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Estipulaciones.	4.925/329	21.11.00	81
1. Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Personal afecto contrato individual. 2. Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. 3. Negociación Colectiva. Presentación proyecto.	4.932/330	22.11.00	84
1. Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Calificación. 2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Legalidad de cláusula.	4.965/332	27.11.00	91
1. Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Calificación. 2. Negociación Colectiva. Comisión Negociadora. Facultades.	4.966/333	27.11.00	94
1. Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Aporte sindical. Procedencia. 2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. 3. Negociación Colectiva. Derecho a negociar.			

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
4. Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Personal afecto a Instrumento Colectivo.			
5. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Beneficios no contemplados.			
6. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
7. Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Aporte Sindical. Procedencia.			
8. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Beneficios no contemplados.	4.969/336	27.11.00	103
Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	5.093/339	1º.12.00	111
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	5.096/342	1º.12.00	117
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	5.109/345	1º.12.00	124
Negociación Colectiva. Materias negociables.	5.094/340	1º.12.00	113
Organizaciones sindicales. Estatuto. Interpretación.	4.910/327	20.11.00	78
Personal no Docente. Ley N° 19.464. Incremento de remuneraciones. Procedencia.	5.097/343	1º.12.00	119
Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.	5.098/344	1º.12.00	120
Remuneraciones. Comprobantes de pago. Alcance.	4.794/325	10.11.00	75



# INDICE DE MATERIAS

## Páginas

### ENTREVISTA

- Ricardo Solari, Ministro del Trabajo: "LA DESCONFIANZA ES LA PRINCIPAL TRABA DEL MUNDO LABORAL" ..... 1

### INFORME EJECUTIVO

- Encuesta Laboral ENCLA 2000. Dirección del Trabajo ..... 6

### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.703. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica. .... 15
- Pensiones asistenciales y subsidios familiares
  - D.L. N° 869, de 28.01.75: Pensiones asistenciales para ancianos e inválidos carentes de recursos ..... 24
  - Ley N° 18.020, de 17.08.81: Subsidio familiar para personas de escasos recursos ..... 31
  - Ley N° 18.611, de 23.04.87: Regionalización presupuestaria de subsidios familiares y pensiones asistenciales ..... 37
  - D.S. N° 368, de Hacienda, de 2.07.87: Reglamento de las Leyes N°s. 18.020 y 18.611 ..... 43
  - D.S. N° 369, de Hacienda, de 2.07.87: Reglamento del D.L. N° 869 y de la Ley N° 18.611 ..... 51

### INFORMATIVO

- Confección del Reglamento Interno ..... 59

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 62

**NOTICIAS** ..... 64

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico ..... 75

### 4.794/325, 10.11.00.

La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad. .... 75

**4.817/326, 14.11.00.**

El personal docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo durante el período de vacaciones de invierno, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir expresa o tácitamente, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio. .... 76

**4.910/327, 20.11.00.**

La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia. .... 78

**4.911/328, 20.11.00.**

Se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por el Centro ..., impartidas en comparendo de 2.08.2000 por el funcionario fiscalizador señor O. E. O., debiendo la dependiente doña ... reintegrarse a su turno nocturno habitual, que se extiende desde las 20 horas hasta las 8 horas A.M. del día siguiente. .... 80

**4.925/329, 21.11.00.**

1) La aplicación de la letra c) de la cláusula segunda del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.

2) Procede incluir en el contrato colectivo que eventualmente se suscriba con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, el beneficio "Préstamo de Apoyo Económico", contenido en el Anexo N° 6, del contrato colectivo suscrito el 1º de diciembre de 1998, entre la empresa ... y sus trabajadores. .... 81

**4.932/330, 22.11.00.**

1) Cuando una negociación colectiva involucra tanto a trabajadores sujetos a un contrato colectivo como a dependientes regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para estos últimos la conservación de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

2) Es jurídicamente inviable pretender que el espíritu de la ley esté orientado a imponer al empleador la obligación de continuar negociando, dentro del mismo proceso, una vez que un grupo de trabajadores se hubiere acogido al inciso 2º del artículo 369 del Código de Trabajo, respecto de otros trabajadores involucrados, con el fin de suscribir un nuevo instrumento colectivo de distintas características, cuyo origen sea un proyecto de contrato colectivo común.

3) Las organizaciones sindicales están facultadas para presentar a su empleador más de un proyecto de contrato colectivo, en un mismo período de negociación, siempre que en cada uno de ellos se represente a distintos afiliados. .... 84

**4.964/331, 27.11.00.**

1) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto de materias cuyo conocimiento y resolución han sido sometida a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo de esta parte del presente informe.

- 2) El Dictamen N° 6.002/380, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo, está referido exclusivamente a la improcedencia para modificar el monto de la cotización que la Federación Metropolitana de Trabajadores de la Salud debe realizar a la CONFENATS y, en ningún caso, a la afiliación o desafiliación de aquélla a esta última. .... 88

**4.965/332, 27.11.00.**

- 1) Los convenios colectivos de trabajo suscritos con fecha 22 de marzo, 24 de mayo y 23 de octubre de 2000, entre la empresa Agrícola ... y los trabajadores individualizados en ellos, no revisten jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo sobre la materia corresponde a los Tribunales competentes.
- 2) Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, se reitera el criterio sustentado por esta Dirección en el sentido que se ajusta a derecho la cláusula por la cual se permite al jefe de matadero redistribuir al personal entre las distintas secciones que comprende el proceso denominado faenado de aves, aun cuando signifique obtener bonos de producción de distinto monto, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que competen a este Servicio, de aplicarse tales cambios sin atender a requerimientos de desarrollo de las faenas como se pactó. .... 91

**4.966/333, 27.11.00.**

- 1) El convenio colectivo de trabajo suscrito el 1º de septiembre de 1998, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, entre la empresa ... y los trabajadores individualizados en él, no reviste jurídicamente el carácter de tal, en los términos previstos en el artículo 314, del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el pronunciamiento definitivo corresponde a los tribunales competentes.
- 2) 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. .... 94

**4.967/334, 27.11.00.**

- 1) El gerente o el secretario general de una entidad administradora de salud municipal, están facultados para ordenar la instrucción de sumarios, sin perjuicio de ejercer esa facultad el Alcalde respectivo en su calidad de presidente de la respectiva Corporación Municipal.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento y está impedida de emitir pronunciamiento, respecto de instrucciones impartidas a las municipalidades por la Contraloría General de la República. .... 99

**4.968/335, 27.11.00.**

A esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos casos que se transgrede en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la empresa ... ha instruido ilegalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora la suma de \$140.000, arrojándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta. .... 101

**4.969/336, 27.11.00.**

Absuelve diversas consultas relativas a la subsistencia de la obligación de efectuar la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo; subsistencia de los beneficios obtenidos por un sindicato que negoció colectivamente respecto de los trabajadores que posteriormente negocian por separado; unidad sindical; momento en que un grupo de trabajadores que renunció a la organización que suscribió el instrumento colectivo puede volver a negociar colectivamente; mantención de beneficios y del monto de los mismos y modificación de las cláusulas contenidas en un instrumento por otro posterior. .... 103

**5.091/337, 1º.12.00.**

Los trabajadores que se desempeñan como camareros del Hotel ..., están afectos a la jornada especial de 12 horas, prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo. ... 108

**5.092/338, 1º.12.00.**

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. .... 110

**5.093/339, 1º.12.00.**

No se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados, que indica, a quienes se les ha hecho extensivos sólo los beneficios de colación y movilización contenidos en los contratos colectivos de trabajo vigentes entre la empresa Pesquera ... y las organizaciones sindicales existentes en ella. Los afectados podrán solicitar de la respectiva organización sindical la devolución de las sumas que corresponda por no existir causa que legitime el descuento. .... 111

**5.094/340, 1º.12.00.**

No resulta jurídicamente procedente que un empleador respecto de un beneficio que es de carácter remuneratorio y, por ende, susceptible de ser negociado colectivamente, determine que nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo de trabajo. .... 113

**5.095/341, 1º.12.00.**

No corresponde a esta Dirección entrar a pronunciarse si los pagos de ayuda de beca sujetos a rendición y seguro de salud en favor de la familia del trabajador ..., durante su permanencia en el extranjero con permiso sin goce de remuneraciones, mientras cumplía beca de postgrado universitario, serían constitutivos de remuneración, sin perjuicio de lo demás señalado en este informe. .... 114

**5.096/342, 1º.12.00.**

Para el pago del bono de vacaciones pactado en la cláusula N° 10 del contrato colectivo suscrito el 1º.06.2000 entre la Compañía Minera ... y el sindicato constituido en ella debe considerarse los 15 días hábiles de feriado a que alude el artículo 67 del Código del Trabajo pero no los días sábado, domingo y festivos que incidan en el período. ... 117

**5.097/343, 1º.12.00.**

Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cual-

quiera sea la fecha de su contratación. Reconsiderárase la doctrina contenida en el punto N° 3, del Dictamen N° 2.491/177, de 1º.06.98. ....	119
<b>5.098/344, 1º.12.00.</b>	
Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 0502/0051, de 1º.02.2000. ....	120
<b>5.109/345, 1º.12.00.</b>	
Los trabajadores de ... afectos al contrato colectivo vigente en dicha empresa, no tienen derecho a que al feriado progresivo que contempla la letra c) de la cláusula decimonovena de dicho instrumento, se le adicione el feriado progresivo legal, salvo en aquellos tramos no cubiertos por la norma convencional citada. ....	124
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	127
<b>3.836, 29.09.00.</b>	
Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación. ....	127
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Circulares .....	129
<b>1.858, 6.12.00.</b>	
Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 2000, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979. ..	129
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION</b> .....	134



ISSN 0716-968X



Publitecsa  
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 144  
Enero 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 Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- **ENTREVISTA. Ricardo Solari, Ministro del Trabajo:** "LA DESCONFIANZA ES LA PRINCIPAL TRABA DEL MUNDO LABORAL".
- **INFORME EJECUTIVO.** Encuesta Laboral ENCLA 2000. Dirección del Trabajo.
- **NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS**  
Ley Nº 19.703. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.  
Pensiones asistenciales y subsidios familiares:
  - D.L. Nº 869, de 28.01.75: Pensiones asistenciales para ancianos e inválidos carentes de recursos.
  - Ley Nº 18.020, de 17.08.81: Subsidio familiar para personas de escasos recursos.
  - Ley Nº 18.611, de 23.04.87: Regionalización presupuestaria de subsidios familiares y pensiones asistenciales.
  - D.S. Nº 368, de Hacienda, de 2.07.87: Reglamento de las Leyes Nºs. 18.020 y 18.611.
  - D.S. Nº 369, de Hacienda, de 2.07.87: Reglamento del D.L. Nº 869 y de la Ley Nº 18.611.
- **INFORMATIVO.** Confección del Reglamento Interno.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes.
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</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>Pedro González Volke</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

## COMITE DE REDACCION

### **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

### **Cecilia Farías Olguín**

Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

### **Camila Benado Benado**

Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

### **Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado  
Departamento Jurídico

### **Inés Viñuela Suárez**

Abogado  
Departamento Jurídico

### **Alejandro Lillo A.**

Asesor Laboral

### **Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

### **Andrea Munizaga D.**

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

## NOTAS DEL EDITOR

Los temas de mayor actualidad en el ámbito laboral tales como: el desempleo, las prácticas antisindicales, el énfasis en la seguridad para la prevención de los accidentes en el trabajo, los beneficios para las pequeñas y medianas empresas, el fomento del diálogo entre empresarios y sindicalistas y las reformas laborales son abordados en la entrevista al Ministro del Trabajo, don Ricardo Solari.

En la Encuesta Laboral (ENCLA 2000) se entrega información sobre la composición de la fuerza de trabajo, externalización de parte de las actividades de la empresa, situación salarial de las mujeres y jóvenes, negociación colectiva, modernización de las empresas, etc.

En la sección Normas legales y reglamentarias, incluimos la Ley N° 19.703 que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, y la normativa de pensiones asistenciales y subsidios familiares para personas de escasos recursos.

El informativo se refiere en esta oportunidad a la confección del reglamento interno de la empresa, aclarando varios aspectos prácticos de su tramitación, contenido y vigencia.

Finalmente, complementa este número una selección de jurisprudencia administrativa del Servicio de Impuestos Internos y de la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable	: Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Composición	: <b>PUBLITECSA</b> , Serrano 172. Fono: 365 8000.
Imprenta	: Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

# 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 necesariamente, la opinión del Servicio. representan,**

