



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Abril 2003



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Hernán Mena, Gerente de RR.HH. de Aguas Andinas: "La capacitación es el mejor seguro que tiene el trabajador para su sobrevivencia"

- La empresa Aguas Andinas recibió en enero pasado un reconocimiento por parte del Ministerio del Trabajo, por ser una de las empresas que más capacitó a sus trabajadores durante el año 2002.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social distinguió, en enero pasado, a las empresas que más capacitaron a sus trabajadores durante el año 2002.

Una de ellas fue Aguas Andinas, organización que actualmente está desarrollando un programa de nivelación de estudios básicos y medios.

Por otra parte, la empresa ha estado en conversaciones con la Unidad de Medio Ambiente y Condiciones de Trabajo de la Dirección del Trabajo en materia de acuerdo de turnos especiales con sus trabajadores.

Para conocer acerca de lo que han venido realizando en materia de capacitación, el *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* conversó sobre ésta y otras materias con el Gerente de Recursos Humanos (RR.HH.) de Aguas Andinas, Hernán Mena.

¿Cuáles son las materias que han venido trabajando con la Dirección del Trabajo?

Estamos trabajando en conjunto con la Unidad de Medio Ambiente y Condiciones de Trabajo de la Dirección del Trabajo, junto a las directivas sindicales de la empresa Aguas Andinas para poder organizar de mejor forma los turnos de trabajo. Para llevar a cabo



La capacitación es el mejor seguro que tiene el trabajador para su sobrevivencia interna y externa. En tanto, para la empresa es el mejor seguro para poder cumplir con sus desafíos actuales y futuros.

nuestra tarea los trabajadores requerían trabajar doce horas. Para ello, se llegó a un acuerdo con los trabajadores y se creó dicho

turno preocupándonos de dar también períodos de descanso que compensen esa jornada. La Dirección del Trabajo hizo algunas observaciones a dicho acuerdo y estamos a la espera de la formalización por parte de esa entidad.

¿Piensa que debería haber mayor flexibilidad laboral?

Cada empresa e industria tiene su propia realidad laboral, por eso es necesario que existan normas básicas para el buen entendimiento. Esas normas deberían darse a través de un marco regulatorio general. A ello se debe agregar un acuerdo o pacto entre empleadores y trabajadores, el que debe cumplir con ciertos requisitos básicos; una jornada compensada con períodos de descanso que tengan cierta equivalencia, días de feriado adicionales a lo legal, modificación de horarios de entrada o salida, lo que debe asegurar equilibrio de lo laboral con lo familiar.

¿A su juicio, dicho acuerdo, debiese hacerse con el sindicato, grupo negociador o de forma individual?

El acuerdo debe ser entre trabajadores y empleador sobre una base de entendimiento, lo que no puede ser reemplazado por ninguna otra instancia. En caso de necesitar asesoría, debiese haber una entidad asesora en estas materias, como puede ser la Dirección del Trabajo. En ese sentido, pienso que es fundamental que los trabajadores sean representados por las organizaciones sindicales, ya que, por ejemplo, en una compañía con más de mil trabajadores es complejo que se establezcan pactos de manera individual porque cada uno de ellos tendrá diferentes intereses.

¿Cuál cree que sería el impacto en el empleo de la adaptabilidad laboral?

Normalmente una empresa tiene que pensarlo mucho antes de contratar y esto se debe en gran parte a las restricciones que existen en materia laboral; jornada de traba-

jo, horario, días de descanso, etc. Además, cualquier tema distinto a lo usual tiene que ser aprobado por la Dirección del Trabajo, lo que conlleva una burocracia interna y eso hace que el sistema para lograr dichos acuerdos se transforme en algo altamente engorroso.

De acordarse pactos entre empleador y trabajador aquello mejorará la productividad y nos hará un país más competitivo. Se crearán nuevas oportunidades de trabajo, las personas tendrán mayores oportunidades y la empresa podrá alcanzar una mayor eficiencia en su gestión.

¿Qué importancia le atribuye a la capacitación?

La capacitación es el mejor seguro que tiene el trabajador para su sobrevivencia interna y externa. En tanto, para la empresa es el mejor seguro para poder cumplir con sus desafíos actuales y futuros.

Los conocimientos cambian cada tres y cinco años. Si una empresa no está permanentemente actualizándose queda fuera de un mercado que es enormemente competitivo.

El trabajador necesita mantenerse en él, de allí la importancia que adquiere la capacitación. Por eso es que señalo que la capacitación es "una sociedad de a dos" (entre empresa y trabajador). En ese sentido, dudo que haya un mejor seguro que la preparación y especialización de las personas y ese es el gran déficit que tenemos como sociedad.

Chile ha firmado acuerdos comerciales con la Unión Europea y Corea. ¿Piensa usted que la capacitación es una herramienta para enfrentar este proceso de globalización?

Antes que la capacitación debe estar la educación de nuestros hijos. Pienso que debe haber un salto cualitativo importante. Necesitamos pasar de una educación universalista a otra de mayor especialidad y de cara a las

tecnologías, ese debe ser un objetivo prioritario para nuestro país. Por lo tanto, hay que cubrir esa brecha, por eso la clave está en el cambio en la forma de enfrentar la educación.

¿Cuál es el desafío que deberán asumir los trabajadores frente a la firma de estos acuerdos comerciales?

Los tratados comerciales tienen varias aristas. Estos nos dan reglas más claras y mejores oportunidades para poder realizar nuevos negocios. Es decir, otorga un esquema más viable y competitivo. Por otro lado, significa competencia directa con un mundo más cercano. Como empresa, ello significará que hay que buscar nuevas fórmulas que aseguren un mayor valor en los productos y servicios que ofrecemos. Trabajadores y empresarios requieren "pegar" un salto cualitativo. Hay algunas empresas que están mejor preparadas para llevar a cabo dicho salto y otras que están más distanciadas.

Aquellas empresas que tengan una mejor relación con sus trabajadores y en donde la visión sea la de colaboración y respeto mutuo y por otro lado los trabajadores sientan un compromiso y que son parte fundamental de ella, tendrán más ventajas en este nuevo escenario.

¿Cómo se compatibiliza la cultura organizacional en un mundo globalizado?

Frente a este tema el país ha avanzado en los últimos años. No hay industria en Chile que no compita con empresas de capitales extranjeros y por ende se vea más exigida, y por lo mismo, los grandes beneficiados somos todos los consumidores.

El país está más integrado y abierto que hace unos años, por lo tanto, ha habido un avance notable.

El recurso humano también es mucho más importante de lo que era hace quince o veinte años.



Recién ahora nos estamos dando cuenta de que el clima laboral es esencial para obtener buenos resultados económicos.

La instalación de nuevas empresas en el país hace que haya mayor competitividad, se busca más la eficiencia y especialización para dar valor agregado no solo a las marcas sino que a las compañías en su conjunto.

Ahora se abre un mercado para aquellas empresas que ven al país como plataforma para el resto de Latinoamérica, por eso es que habrá mayores exigencias y más oportunidades laborales. Frente a esto se busca una mano de obra técnica y calificada.

¿Piensa Ud. que los conceptos de clima y cultura organizacional están adquiriendo una mayor importancia para las empresas?

Hoy esos conceptos se están valorando cada vez más. Las empresas se deben a sus clientes, quienes, a su vez, son más exigentes. Cuando existe comprensión de que el accionar de la organización depende de la cultura y de su clima organizacional y

que esto impacta directamente con la calidad de nuestros servicios y productos y en la construcción del futuro de la compañía, una empresa exitosa funciona muy bien como organización, por eso es que el clima laboral es un aspecto que no se puede descuidar.

¿Piensa que las empresas no han desarrollado lo suficiente estos temas...?

Todavía falta desarrollar más este concepto. Recién ahora nos estamos dando cuenta de que el clima laboral es esencial para obtener buenos resultados económicos.

DE LA HUELGA Y DE LOS MEDIOS PARA EVITARLA

Francisco Walker Errázuriz (*)

Palabras iniciales

Este trabajo de carácter sintético corresponde a una reflexión del autor acerca del tema de la huelga, en sus diversas manifestaciones, con énfasis en sus aspectos jurídicos. También se analizan los medios para evitar la huelga, particularmente la mediación, la conciliación y los buenos oficios, especialmente referidos a la situación chilena, pero también dando un enfoque de carácter doctrinario.

Se ha destacado el esfuerzo de la Dirección del Trabajo por utilizar métodos orientados a prever y a solucionar conflictos colectivos del trabajo.

En este artículo no hemos tratado los mecanismos conciliatorios en los conflictos individuales del trabajo, lo que puede dar lugar a un estudio posterior sobre el tema.

Quisiera enfatizar la posición del autor en el sentido que la paz social auténtica, producto del acuerdo de las partes, es un elemento fundamental para el funcionamiento adecuado de cualquier sistema de relaciones del trabajo y muy particularmente, en el caso chileno.

Si queremos que Chile se transforme en un país desarrollado es indispensable el funcionamiento de un sistema que propenda a la paz social, producto de una auténtica voluntad de los actores sociales.

(*) Doctor en Derecho, Universidad de París, profesor titular, Depto. Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa, Universidad de Chile. Con la colaboración de Ricardo Liendo Roa, Ingeniero Comercial.

PRIMERA PARTE

DE LA HUELGA

I. Aspectos doctrinarios sobre la huelga

a) Conceptualización de la huelga

En este trabajo, tal como ya se señaló, no entraremos en mayores detalles, pero señalaremos desde ya que existen los más diversos tipos de huelga y que éstos tienen distintos ribetes históricos, sociológicos, jurídicos y políticos. Es, a la vez, un fenómeno socio laboral y un fenómeno de presión política en el más amplio sentido de la palabra.

Si bien la huelga ha existido a través de toda la historia de la humanidad, ésta surge en Europa en su forma actual, principalmente como elemento de lucha socio laboral en el siglo XIX, fenómeno que se produce también en los Estados Unidos y en América Latina en general. En Chile, en particular, la conocemos desde mediados del siglo XIX pero con fuerza en el siglo XX. En términos generales la huelga es, por sobre todas las cosas, un hecho social que surge, muchas veces, previamente a toda legislación.

Para los autores franceses Helene Sinay y Jean Claude Javillier, la huelga no aparece ligada al capitalismo liberal, que no solamente la puso en primer plano, sino que ella se presenta en los orígenes mismos de la humanidad; tiene además un carácter dualista ya que a la vez que protesta contra una condición material

desfavorable, también es una forma más amplia contra un tratamiento juzgado indigno de la condición humana. ⁽¹⁾

A juicio de este autor, siguiendo los múltiples estudios sobre la materia y muy especialmente los análisis de la OIT, pueden distinguirse dentro del tema de las relaciones laborales, dos grandes grupos de huelgas: las huelgas clásicas y las huelgas que denominaremos atípicas.

Como huelga clásica consideramos toda suspensión absoluta del trabajo por un grupo de trabajadores, aun cuando esta suspensión sea breve (algunos a la suspensión breve la denominan "paro").

Las huelgas atípicas en cambio, consideran una forma distinta de protestas que no significan una paralización absoluta de la actividad, como ser la huelga de trabajo a ritmo lento, la huelga de celo funcionario por aplicación reglamentaria al pie de la letra y otras series de manifestaciones similares.

b) El derecho de huelga

Siendo la huelga un hecho, es importante ver con exactitud cuando se transforma en derecho. Desde el punto de vista histórico, el derecho de huelga ha tenido una evolución que ha sido paralela al derecho de sindicalización; se pueden, por tanto, distinguir las siguientes etapas en la evolución de este derecho: una etapa inicial, en que toda huelga es considerada delito, sancionada por el Derecho Penal; una segunda etapa, en que la huelga siendo prohibida por ley ya no es tratada como hecho delictual, pero jurídicamente es una causal de rompimiento de la relación de trabajo, pudiendo despedirse unilateralmente a los trabajadores en huelga. Una tercera etapa es el

reconocimiento de la huelga por la legislación como un derecho, y en una cuarta se la considera además como un derecho constitucional. ⁽²⁾

Existen en los sistemas jurídicos diversas tendencias al respecto, algunos que aceptan la huelga en el más amplio sentido de la palabra, como un derecho básico del trabajador y que, a la vez, puede ser individual o colectivo; otra tendencia, siguiendo la anterior, restringe la huelga en ciertos casos especiales como son las actividades consideradas como estratégicas o vitales. Otra tendencia, más restrictiva, considera la huelga como un hecho solamente aceptado en situaciones excepcionales por el derecho (esta última tendencia es la actual de la legislación chilena).

De lo anterior se desprenden dos clasificaciones acerca de la huelga: una de las huelgas legales o ilegales y la otra, de las huelgas lícitas o ilícitas.

Respecto a la primera clasificación, son huelgas legales las aceptadas por la legislación. Si la legislación es amplia, habrá menos requisitos y cortapisas para llevar a cabo la huelga; por el contrario, si la legislación es restrictiva, abundarán las condiciones de forma y fondo.

La segunda clasificación, mucho más doctrinaria y partiendo de la base del derecho a la huelga como un derecho excepcional pero propio del ser humano y del trabajador en particular, distingue entre huelgas lícitas e ilícitas, fijándose no tanto en la norma regulatoria de la huelga sino en el motivo mismo de la huelga y en los medios utilizados para llevarla a cabo.

Dentro de este concepto es lícita una huelga cuyos motivos son legítimos. En

(1) **Sinay Helene, Javillier, Jean Claude** "La Greve", en Tratado de Derecho del Trabajo, París, Francia, 1984, pág. 8.

(2) Estas etapas no se producen forzosamente en forma secuencial.

el ámbito laboral se refieren a situaciones de protesta legítima; en cuanto a los medios, una huelga es generalmente lícita cuando utiliza medios pacíficos, además de un motivo legítimo y es ilícita cuando se utilizan medios violentos.

La clasificación entre huelgas lícitas e ilícitas puede ser mucho más subjetiva y a la vez de un mayor contenido valórico que la clasificación entre huelgas legales e ilegales.

La licitud de una huelga está muy vinculada al tema de los derechos humanos; frente a un régimen autoritario de gobierno una huelga general en defensa de libertades básicas, puede ser absolutamente lícita, pero naturalmente ilegal dado que la legislación del régimen autoritario la prohíbe.

También aplicando la doctrina clásica del Derecho natural, de acuerdo a las encíclicas de la Iglesia Católica, surge el concepto de licitud de la huelga. El concepto de licitud está ligado a la excepcionalidad de la huelga y a hacer todos los esfuerzos para que la huelga no se produzca.

Desde el punto de vista del autor, en un sistema de relaciones laborales moderno, el derecho de huelga debe ser aceptado por la legislación en la circunstancia que sea una expresión lícita de los trabajadores, pero a la vez, debe restringirse cuando se aparte de la licitud o produzca perjuicios para el bien común.

Asimismo, en un sistema moderno de relaciones laborales, también deben existir medios idóneos que prevengan y eviten la huelga; por ello es importante que existan métodos tales como la conciliación, la mediación y los buenos oficios.

Resumiendo un poco lo anterior, en el ámbito de las relaciones del trabajo es consustancial a las sociedades democráti-

cas modernas el derecho de huelga, por las siguientes razones:

- Porque es lícita la huelga de los trabajadores a través de sus organizaciones para hacer valer sus derechos frente a los empleadores.
- Porque su existencia misma da valor al proceso de negociación colectiva ya que gracias a este instrumento de presión, los trabajadores pueden realmente tener la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Lo anterior no significa que la huelga, en determinada circunstancia, no pueda ser limitada por la legislación, especialmente en aquellos servicios esenciales y/o de utilidad pública o cuando en la huelga se utilizan medios no pacíficos, reñidos con la convivencia social.

También debe señalarse que en toda forma de huelga se mezclan situaciones de hecho y de derecho; el riesgo de una legislación muy restrictiva en una sociedad democrática es que los hechos sobrepasen el derecho.

II. La huelga en el derecho chileno. Aspectos generales

En el sistema de relaciones del trabajo actualmente vigente en Chile (2002) se pueden señalar las características siguientes:

- a) Que el derecho chileno vigente no consagra la huelga como un derecho básico en materia de relaciones del trabajo; sólo lo acepta como un hecho excepcional dentro del proceso de negociación colectiva.

La Constitución Política del Estado, en su artículo 19 N° 16, inciso 5°, indica "la ley señalará los casos en que la negociación colectiva debe someterse a arbitraje obligatorio lo que corresponde a tribunales especiales de expertos cuya organi-

zación y atribuciones se establecen en ella", no refiriéndose por tanto particularmente a la huelga como un derecho.

El profesor Pedro Irureta Uriarte, en un artículo escrito muy recientemente, llega a la conclusión, la que compartimos plenamente ⁽³⁾, que "la figura de la huelga ha sido definida en el texto constitucional de forma negativa y subrayando la hipótesis de prohibición. De esta forma, la huelga no es concebida como un derecho constitucional sino como un hecho de relevancia jurídica que se define a partir de una condición negativa.

La Constitución entiende por tanto a la huelga como el último ratio (recurso) de un proceso de negociación colectiva, reglamentando dos tipos de exclusiones, uno subjetivo y otro de carácter objetivo; en el primer caso, se excluye de su ejercicio a los trabajadores del Estado y de las Municipalidades, independientemente de la naturaleza de sus servicios. En la segunda hipótesis se elimina la posibilidad que se declaren en huelga servicios considerados esenciales, es decir, aquellos que se refieren a actividades vitales de la sociedad". ⁽⁴⁾

- b) Situación en que se acepta y se rechaza la huelga. En mérito de lo anteriormente expuesto, la huelga en Chile se concibe solamente en el proceso de negociación colectiva reglada y previo el cumplimiento de una serie de requisitos de orden formal y con importantes limitaciones

(3) Esta opinión había sido también emitida por el suscrito en su trabajo "Los Derechos de los Trabajadores en las Constituciones modernas", ponencia a las jornadas Iberoamericanas y del Caribe del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Puerto Rico, octubre 1994, publicada en Chile en la Revista Laboral Chilena, diciembre 1994.

(4) **Irureta Iriarte, Pedro.** "Notas sobre el concepto constitucional de Huelga", Revista Persona y Sociedad, Universidad Alberto Hurtado, Instituto Latinoamericano de Doctrinas y Estudios Sociales, 2002, págs. 85, 20.

cuando ésta se desarrolla. A ello nos referiremos más adelante.

Lo anterior significa que legalmente no está permitida la huelga en ninguna otra circunstancia que no sea dentro del proceso de negociación colectiva formal, que en el caso chileno se circunscribe a las empresas regidas por el Código del Trabajo, incluso con ciertas excepciones como ser los trabajadores que desarrollan labores en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud o a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional ⁽⁵⁾.

Asimismo cabe señalar que los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado regidos por el Código del Trabajo al poder declararse en huelga exclusivamente en el proceso mismo de negociación colectiva, hace que sean absolutamente ilegales las manifestaciones huelguísticas en el caso de incumplimiento del instrumento colectivo por parte del empleador, de prácticas anti sindicales, de despidos colectivos y otras materias que atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores, aunque se justifique plenamente en estos casos la licitud de la huelga.

III. Breve análisis específico de la huelga legal en Chile, es decir, aquella que se efectúa dentro del proceso de negociación colectiva

Tal como se ha señalado precedentemente, la única huelga legal que se permite

(5) Anualmente, en el mes de julio, por medio de una resolución exenta, conjunta de los Ministros del Trabajo, de Defensa y de Economía se establecen las empresas o establecimientos cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga. La Resolución N° 42 Ex. de 30 de julio de 2002, estableció el último listado de las empresas que están en la condición señalada y que no son más de cien.

en el derecho chileno, es la huelga dentro del proceso de negociación colectiva formal y se encuentra regulada por los artículos 369 al 385 del Código del Trabajo.

En este artículo trataremos el tema en forma general y vinculado al concepto mismo de la institución.

Señalaremos al respecto que el Código del Trabajo, por un lado, establece una serie de requisitos formales previos a la huelga y, por el otro, se detallan una serie de normas que reglamentan el ejercicio de la huelga una vez acordada. En las líneas que siguen nos referiremos primero a los requisitos formales previos a la huelga, incluyendo aquellos necesarios para hacerla efectiva; luego nos situaremos en el ámbito de las consecuencias y efectos de la huelga una vez acordada y puesta en marcha.

a) Requisitos formales para aprobar la huelga

Partiremos de la base que la huelga sólo se sitúa dentro del proceso de negociación colectiva y, por tanto, se exigen ciertos requisitos para que ésta pueda aprobarse. Ellos son los siguientes:

- Que la negociación colectiva no esté sujeta a arbitraje obligatorio (tema al que nos referiremos posteriormente), vale decir, que la empresa no sea de aquellas en que los dependientes pudiendo negociar colectivamente, no pueden declararse en huelga.⁽⁶⁾
- Que el día de votación de la huelga se encuentre comprendido dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento colectivo o arbitraje

anterior, o en caso de una primera negociación, dentro de los 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato.

- Que las partes no hubieren convenido someter el asunto a arbitraje.

La convocatoria a la votación de la huelga deberá ser efectuada por la comisión negociadora a lo menos con cinco días de anticipación a la fecha que esta misma fije. Si la votación no se efectuara en la oportunidad señalada, se entiende que los trabajadores aceptan la proposición del empleador y también tienen la opción de mantener el contrato colectivo vigente anterior, sin reajustabilidad futura (artículo 369 del Código del Trabajo). Si la votación no se hubiere efectuado por causas ajenas a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Cabe al respecto señalar que los trabajadores en el acto de votación, deberán resolver si aceptan la última proposición del empleador o declaran la huelga. El legislador entiende por última oferta vigente del empleador la última que consta por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora, cuya copia se encuentre en la Inspección del Trabajo respectiva, la que puede consistir en la respuesta inicial del empleador al proyecto de contrato, requiriéndose que el empleador informe a todos los trabajadores interesados su última oferta, con una anticipación a lo menos de dos días al plazo de cinco días anteriores al término del instrumento colectivo vigente y para ello debe entregar un ejemplar a cada trabajador o exhibir dicha proposición en lugares visibles de la empresa, sin perjuicio de acompañar copias a la Inspección del Trabajo correspondiente (artículo 370, inciso 3°, del Código del Trabajo).

Cabe hacer presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que la última oferta

(6) Los procesos de negociación colectiva reglada sujetos a arbitraje obligatorio corresponden a aquellas empresas y establecimientos considerados en resolución ministerial conjunta ya citada.

del empleador esté conformada por proposiciones alternativas y excluyentes o por dos o más proyectos de contrato colectivo, por lo tanto, siempre se entenderá por última oferta u oferta vigente la que reúna los requisitos formales señalados por la ley. ⁽⁷⁾

En cuanto a la votación misma, ésta debe efectuarse en forma personal y secreta, en presencia de un Ministro de Fe, teniendo derecho a participar en ella todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. Si no se reúne el citado quórum, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de renovar el contrato colectivo anterior sin reajustabilidad futura a que se ha hecho referencia precedentemente.

Cabe señalar que los plazos a que se ha hecho alusión se refieren a días corridos; sobre el particular, el artículo 312 del Código del Trabajo establece que cuando uno de los días para los efectos de la negociación colectiva venciera en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

b) Requisitos para hacer efectiva la huelga

Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio del tercer día siguiente de la fecha de su aprobación, aplicándose también la norma que ya se ha señalado acerca que los plazos que se cumplan en días sábado, domingo o festivos se prorrogan al día siguiente hábil.

Este acuerdo podrá prorrogarse por voluntad de las partes, hasta por diez días;

(7) Entre otros, dictamen de la Dirección del Trabajo N° 5.307/187 de 1995, Boletín Oficial N° 79, agosto 1995.

si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa han desistido de ella y, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador.

Se entiende que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continúan laborando en ella.

La Ley N° 19.759 del 2001 agregó el artículo 374 bis al Código del Trabajo, donde se establece un procedimiento de buenos oficios para facilitar el acuerdo, el que será efectuado por la Inspección del Trabajo, tema al que nos referiremos en la segunda parte de este artículo.

Cabe hacer presente que muchas huelgas son votadas pero no se hacen efectivas ya que se llega a un acuerdo en los plazos intermedios. Lo dispuesto por la Ley N° 19.759 de 2001, al establecer el procedimiento de buenos oficios a que nos hemos referido, acelera esta tendencia.

c) Efectos de la huelga

A continuación analizaremos los que a nuestro juicio son los principales efectos de la huelga en el sistema chileno:

1. Suspensión de los contratos individuales de trabajo con las siguientes consecuencias:
 - Los trabajadores involucrados se encuentran obligados a no prestar servicios a partir del momento que se ha hecho efectiva la huelga.
 - El empleador se encuentra obligado a no proporcionar trabajo a los involucrados en la huelga.
 - El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones, be-

neficios y regalías a que tienen derecho los trabajadores por su contrato individual de trabajo.

- En cuanto a la operación de integro de las imposiciones o cotizaciones previsionales en los organismos respectivos, deja de ser una obligación empresarial y, en consecuencia, los trabajadores involucrados podrán voluntariamente asumir el integro de dichas cotizaciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos temporales en otras empresas.

De lo anterior se desprende que el contrato individual de trabajo de los trabajadores involucrados en la huelga sigue vigente puesto que la huelga no le pone término a estos contratos, sino simplemente suspende sus efectos.

2. Obligación de los trabajadores de proporcionar personal de emergencia.

De acuerdo al artículo 380 del Código del Trabajo, toda vez que se realice una huelga en una empresa, predio o establecimiento cuya paralización implique un daño actual e irreparable a sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud, o que afecte servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización causa este daño.

En este caso, la comisión negociadora deberá señalar al empleador a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia dentro de las 24 horas siguientes a dicho requerimien-

to; si éste no lo hiciera, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie acerca de la obligación de los trabajadores a proporcionar dicho equipo.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de expiración de las 48 horas en que debe resolver el respectivo órgano inspectivo.

En esta materia el autor considera que debe distinguirse entre la necesidad que se conformen equipos de emergencia para evitar daños graves en el establecimiento y la introducción de rompehuelgas.

Sobre el particular, es interesante citar la opinión de la Dirección del Trabajo que considera que "el artículo 380 del Código del Trabajo ha establecido una instancia para que los trabajadores y el empleador en conjunto, eviten situaciones dañinas para personas y bienes en caso de huelga. Por ende, el empleador puede requerir a los trabajadores el respectivo equipo de emergencia desde el instante en que se acuerde la huelga, sin perjuicio que nada impide que las partes, antes o después de votar la huelga, puedan disponer de común acuerdo medidas complementarias distintas a las legales que se orienten a la consecución del objetivo de evitar daños previsibles a raíz de la huelga".⁽⁸⁾

3. Prohibición de retirarse de la negociación colectiva. Los trabajadores que forman parte de la negociación

(8) Dirección del Trabajo, Dictamen N° 918/6 del 23 de febrero de 1998, Boletín Oficial, marzo 1998.

colectiva no podrán retirarse de ella y, por tanto, queda prohibido al empleador ofrecer a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición. No obstante lo anterior, estos trabajadores podrán reintegrarse a la empresa y negociar individualmente con el empleador a los 15 ó 30 días de transcurrida la huelga, de conformidad con lo señalado en el artículo 381 del Código del Trabajo.

4. El reemplazo de los trabajadores en huelga. Esta materia ha sido, incuestionablemente una de las más controvertidas en el ámbito de la negociación colectiva; se trata de un problema de principios para empleadores y trabajadores. Para los primeros la supresión de contratar reemplazantes durante la huelga significa limitar ampliamente su poder de administración, incluso algunos han llegado a decir que esta situación se transformaría en una facultad expropiatoria.

En cambio las organizaciones de trabajadores defienden la supresión del reemplazo de trabajadores en huelga sosteniendo que esta medida es indispensable para que la huelga tenga un real carácter puesto que, en caso contrario, ésta se torna muy ineficiente.

En 1991 cuando se dictó la Ley N° 19.069 y en el 2001 a raíz de la Ley N° 19.759, se logra una fórmula de transacción que permite en forma condicionada la contratación de reemplazantes.

El texto vigente del artículo 381 del Código del Trabajo establecido por la Ley N° 19.759 del 2001 señala lo siguiente:

- Que se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, sal-

vo que la última oferta del empleador contemple a lo menos idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de la vigencia del respectivo instrumento.

- Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato, excluidos los 12 últimos meses.
- Un bono de reemplazo que ascenderá a la cifra equivalente a 4 unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que asciende dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En todo caso el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberla hecho efectiva.

Si el empleador no hiciera una oferta con las características antes señaladas, podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios a partir del decimoquinto día de iniciada la huelga. ⁽⁹⁾

(9) Respecto de esta materia se sugiere consultar el Dictamen N° 1.197/61 de 11 de abril de 2002 de la Dirección del Trabajo, Boletín Oficial N° 160, mayo, 2002, págs. 49 y sgtes.

En opinión del autor, esta norma es bastante menos drástica que los textos primitivos, pero siempre se permite la utilización de reemplazantes.

5. Reintegro de los trabajadores en huelga. Tal como se ha señalado precedentemente, los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva permanecen afectados a ésta durante toda su duración. No obstante, podrán dichos trabajadores retirarse de la huelga reintegrándose a sus funciones en los siguientes casos:

- Cuando el empleador hubiere formulado una oferta ajustándose a los requisitos exigidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, antes citado, que le permite contratar trabajadores reemplazantes desde el primer día de la huelga, el reintegro podrá verificarse a partir del decimoquinto día de iniciada ésta. Lo anterior significa que los involucrados no podrán desvincularse del proceso de negociación colectiva sino hasta el decimoquinto día y le queda prohibido al empleador su reintegro individual anterior a este lapso en cualquier condición.
- Cuando el empleador formula la oferta del artículo 381 del Código del Trabajo en una oportunidad posterior o en términos distintos a lo que se indica en el inciso primero del artículo 381 del Código del Trabajo, el trabajador podrá reintegrarse individualmente a contar del trigésimo día en que se hubiere materializado la huelga;

6. Lock out o cierre patronal.

El lock out o cierre patronal es un instrumento por medio del cual el

empleador, luego de iniciarse la huelga, puede impedir temporalmente el acceso de todos o algunos de los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

En efecto, el Código del Trabajo dispone en sus artículos 375 y 376 que el empleador para concretar el lock out debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Que la huelga ya ha sido decretada previamente y hecha efectiva;
- Que afecte a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, en su caso, o bien que signifique la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera que fuese el porcentaje de trabajadores en huelga.

La ley distingue entre lock out total o parcial, a los cuales no nos referiremos en esta oportunidad.

Cabe señalar que el lock out no puede extenderse más allá del trigésimo día en que se haga efectiva la huelga que lo origina o del día de término de la huelga, cualquiera que ocurra primero.

Esta legislación es extremadamente ambigua y, en general, se aplica poco. La experiencia del autor indica que en Chile no existe una actitud pro lock out por parte de los empleadores, lo que ha sido en general bastante positivo. En los pocos lock out habidos en los últimos años, conocidos de cerca por este autor, han sido perjudiciales no sólo para los trabajadores sino para la empresa misma y en algunos casos, incluso ha sido un error desde el punto de vista económico de la empresa.

Sería adecuado que estas normas simplemente se derogaran por cuanto perturban las buenas relaciones al interior de la empresa; naturalmente que es un tema discutible.

7. Reanudación de faenas.

En el caso de producirse una huelga o lock out que por sus características, oportunidades o duración, causare graves daños a la salud, abastecimiento de bienes o servicios a la población, o a la economía del país, o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. El decreto por el cual se dispone esta medida, debe ser suscrito por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Defensa y de Economía, Fomento y Reconstrucción, debiendo designar a un miembro del Cuerpo Arbitral que actúe como arbitro laboral conforme a las normas del Título V del Libro IV sobre negociación colectiva, referido al arbitraje laboral, tema que no trataremos en este estudio.

Esta institución prácticamente no ha funcionado, lo que también es positivo para el sistema de relaciones laborales chileno.

IV. De las huelgas atípicas

Entendemos por huelgas atípicas aquellas que se realizan al margen de la ley, tanto en la administración pública como en las empresas privadas o del Estado reguladas por el Código del Trabajo. Analizaremos por separado cada una de ellas.

1. Huelgas atípicas en el sector regido por el Código del Trabajo

Un estudio reciente del profesor Alberto Armstrong, de la Universidad Católica de Chile, ha demostrado que en los últimos años se han efectuado huelgas ilegales en este sector. Se producen fuera del

proceso de negociación colectiva y son relativamente cortas.

En el análisis del profesor Armstrong se computan huelgas desde más de dos horas de duración y, en general, no superior a 10 días. Este estudio está basado en una muestra tomada de datos proporcionados por la Dirección del Trabajo y recopilados directamente por los investigadores del Departamento de Administración de la Universidad Católica de Chile.

Se trata de una muestra aleatoria sujeta a discusión para profundizar en una investigación más acotada. Sin embargo, cabe señalar que los trabajos del profesor Armstrong sobre la huelga, iniciados en la década de los '60, son incuestionablemente los más serios que existen en Chile. Se ha tenido en cuenta especialmente para los efectos de este artículo el documento del profesor Armstrong "El Conflicto Laboral en Chile 1961-2001", con la colaboración del profesor Rafael Aguila, presentado a las autoridades de la Dirección del Trabajo el miércoles 9 de octubre de 2002.

En esta oportunidad no ahondaremos en este tema que merece un estudio especial; sin embargo, la experiencia reciente del autor coincide con los trabajos del profesor Armstrong en el sentido que se están produciendo conflictos ilegales de carácter atípico en las empresas chilenas por múltiples razones, como ser:

- a) Incumplimiento del empleador del instrumento colectivo de trabajo en vigencia.
- b) Despidos masivos o despidos injustificados.
- c) Problemas derivados de fallas en las relaciones humanas al interior de la empresa que, generalmente, dan lugar a paros parciales circunscritos al grupo de trabajadores involucrados.

- d) Materias vinculadas a la discriminación laboral y a la restricción de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Además, hay que agregar que estos métodos de protesta, que siempre han existido, se generan a veces en los períodos inmediatamente anteriores a un proceso de negociación colectiva o durante el mismo.

Estas formas consisten en manifestaciones de desagrado distintas a la interrupción de faenas, como por ejemplo, no asistencia a la colación, trabajo lento, manifestaciones en la planta de la empresa (piquetaje); estos temas ya se han tocado al comienzo de este artículo, pero cabe acotar que las situaciones descritas por el profesor Armstrong y otras que pueden existir son, en general, situaciones puntuales que se dan sólo en algunas empresas. En aquellas donde hay buenas relaciones con los trabajadores y se ha implementado algún tipo de diálogo permanente con ellos, especialmente cuando existe sindicato, este tipo de conflictos prácticamente no existe.

2. Huelgas atípicas en el sector público

En el sector público la negociación colectiva como un todo, se encuentra prohibida por la Ley N° 19.296 de 1994 sobre Asociaciones de Funcionarios Públicos y también en parte por el Código del Trabajo en su artículo 304.

Esta normativa contraviene abiertamente el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile, sobre protección al derecho a sindicalización y los procedimientos para la administración de las condiciones de empleo en la administración pública.

En la práctica ha existido todo un procedimiento de facto de negociación colectiva en los servicios públicos que, muchas veces, comienza con una huelga ilegal masiva.

El término de negociación colectiva atípica y, por tanto, de huelga atípica en el sector público ha sido consagrado por la doctrina laboralista chilena.

El carácter atípico del sistema de relaciones colectivas del trabajo en los servicios públicos y, por ende, de las huelgas en este sector, se debe a los siguientes factores:

- Que al existir en la administración pública chilena Asociaciones de Funcionarios Públicos poderosas, éstas se saltan todos los conductos legales y negocian directamente con las autoridades, a veces por servicio público, a veces por rama de actividad, iniciando el proceso con una huelga absolutamente ilegal.
- Este procedimiento ha sido, en la práctica, aceptado por las autoridades dando lugar, incluso, a modificaciones legales para lograr reajuste de remuneraciones, además de cambios en las plantas de los servicios.
- Los acuerdos que se logran después de estas huelgas ilegales son, de hecho, convenios colectivos sui generis.

Esta forma de huelga atípica amplia ha dado buenos resultados a las Asociaciones de Funcionarios Públicos; las áreas donde más se han desarrollado estos conflictos son las siguientes: el área de la salud, el área de las municipalidades, el área de la educación pública, entre otras.

Como estos conflictos generalmente dan resultados, las Asociaciones de Funcionarios Públicos y, muy en particular, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF, se sienten cómodos en este sistema y no han presionado para una modificación legal porque considera que llevaría a procesos de negociación colectiva por servicios públicos que podría ser

mucho más limitativa de lo que hoy existe en la práctica.

Cabe destacar, por otra parte, una tendencia mundial de mayor conflictividad en el sector público que en el privado. ⁽¹⁰⁾

V. Algunas referencias estadísticas en materia de huelga en Chile

i) Huelgas legales

Por tratarse de un trabajo de carácter jurídico doctrinario solamente citaremos algunas estadísticas obtenidas del XXVII Informe sobre Nivel de Conflictividad Laboral del Tercer Trimestre del 2002 del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, complementado por el Anuario Estadístico del año

2000 del mismo departamento. Hemos optado por considerar principalmente los datos del primer informe por tener este trabajo un carácter coyuntural y referirnos a la situación presente. El autor ha tenido a la vista también, como ya se ha señalado, el estudio de los profesores Alberto Armstrong y Rafael Aguila de la Universidad Católica de Chile, estudio este último cuyas estadísticas no reproduciremos íntegramente en este artículo, dado el carácter eminentemente sintético de este trabajo.

En primer término consideraremos que en los últimos 4 años en materia de huelgas legales se han registrado, según el informe trimestral ya citado de la Dirección del Trabajo, las estadísticas que muestra el cuadro siguiente:

Período	Huelgas efectuadas	Porcentaje sobre huelgas aprobadas	Número trabajadores involucrados	Huelgas aprobadas	Número de trabajadores involucrados
1998	97	60%	10.303	162	18.571
1999	66	40%	6.102	163	15.884
2000	89	43%	9.335	205	20.604
2001	58	34%	8.293	172	19.471
2002 (ene.-sept.)	87	31%	11.694	282	30.346

De este cuadro se desprende, confirmando ya una tendencia histórica, que el número de huelgas legales es relativa-

mente reducido; a su vez, el número de huelgas aprobadas y no hechas efectivas es bastante alto, lo que nos entrega un primer dato relevante para los efectos del presente artículo y principalmente en relación con la interposición de buenos oficios por parte de la Dirección del Trabajo, a que nos referiremos más adelante en este mismo artículo. Esto último queda confirmado para las cifras del año 2002, cuando ya comenzó a aplicarse la modalidad de interposición de buenos oficios. Esta tendencia a la disminución de las huelgas efectuadas con relación a las aprobadas en los últimos 4 años, a juicio del autor, confirmando lo ya señalado precedentemente, se debe entre otros a los siguientes factores:

(10) En esta materia hemos considerado, entre otros, los siguientes trabajos: **Gamonal, Sergio** "Derecho Colectivo del Trabajo en el Sector Público", publicado en Revista Laboral Chilena, julio 1998, págs. 79 y siguientes. **Gamonal, Sergio**, "Negociación Colectiva Atípica", ponencia al 4º Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social publicado en Revista Laboral Chilena, enero 1999, págs. 82 y siguientes. **Gamonal, Sergio** y **Walker, Francisco**, "Relaciones Industriales incluyendo disputas colectivas en el sector público", informe chileno al XVI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Jerusalén, Israel, septiembre 2000.

- a) En períodos de crisis económica y la consecuente inestabilidad laboral, los sindicatos están más reacios a la huelga, pero a su vez, consideran importante aprobar la huelga en algunas circunstancias, aun cuando no la lleven a efecto, con el objeto de enfatizar el poder sindical;
- b) Porque entre la aprobación de la huelga y el plazo en que ésta debe obligatoriamente materializarse se produce muchas veces un acercamiento que forma parte de cierto enfoque negociador;
- c) Incuestionablemente en estos 4 últimos años, como lo veremos en la segunda parte de este artículo, se ha desarrollado una tendencia conciliadora no sólo de conciliadores externos sino también de los propios actores sociales quienes tienden pragmáticamente a un mayor espíritu de colaboración mutua.

ii) Huelgas ilegales ⁽¹¹⁾

1. Sector privado

Tanto en el XXVII Informe trimestral de la Dirección del Trabajo ya referido, como

en el estudio de los profesores Alberto Armstrong y Rafael Aguila, se nota una tendencia al aumento paulatino de las más distintas formas de paros ilegales en el sector privado, siendo siempre todavía una cifra relativamente baja. Preferimos no dar cifras sobre esta materia dado el carácter doctrinario de este artículo. En cuanto a las razones de estos paros y a las formas de estas manifestaciones nos remitimos a lo señalado precedentemente.

2. Sector Público

Es particularmente interesante el cuadro siguiente de lo que hemos denominado huelgas atípicas para el sector público, cuadro que incluye las más variadas formas de huelgas atípicas desde paros nacionales en un sector de la actividad pública nacional hasta situaciones de grupos muy pequeños.

En cuanto a la duración de estas huelgas pueden ser de muy corta extensión en el tiempo como también largas. Nos remitimos también a lo ya señalado anteriormente.

Año	Número de huelgas	Días-hombre	Número de trabajadores involucrados
1996	54	2.741.286	329.378
1997	49	69.811	195.501
1998	25	1.570.765	319.216
1999	29	40.640	22.409
2000	19	125.652	150.265
2001	34	65.885	24.279
2002 (ene.-sept.)	26	239.279	209.602

(11) Denominadas como paros o huelgas de hecho en el XXVII informe ya citado de la Dirección del Trabajo

SEGUNDA PARTE

DE LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO MEDIOS PARA EVITAR LA HUELGA

I. Aspectos doctrinarios

a) Los conflictos del trabajo. Concepto y clasificación

Los conflictos del trabajo tienen el carácter de conflictos individuales o colectivos y jurídicos o económicos.

Por conflicto individual se entienden aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las relaciones existentes entre el trabajador considerado individualmente y el empleador.

Los conflictos colectivos, en cambio, son aquellos que oponen al empleador o empleadores frente a los trabajadores, considerados como grupo. Estos pueden ser motivados por divergencias que tienen relación con la modificación o cumplimiento de condiciones de trabajo (conflictos de intereses), o sobre la interpretación genérica de un convenio o contrato colectivo del trabajo (conflicto jurídico). En este trabajo nos referiremos sólo a los conflictos colectivos.

De todos modos cabe señalar que, de acuerdo con estas nociones, los conflictos individuales poseen generalmente un carácter jurídico debido a que existen normas legales o contractuales que es necesario interpretar o aplicar con carácter general, mientras los conflictos colectivos pueden tener el carácter sea jurídico, sea económico o de intereses.

Existen conflictos colectivos de carácter jurídico, principalmente cuando las relaciones colectivas son sometidas a ciertas normas contractuales en vigor y el problema consiste en interpretar y apli-

car en forma general tales normas contenidas en un instrumento colectivo.

Son económicos, en cambio, los conflictos cuando se trata de crear, modificar o suprimir normas contractuales. ⁽¹²⁾

b) De los métodos de prevención y solución de los conflictos del trabajo. Aspectos generales

Para la solución de los conflictos del trabajo existen tradicionalmente dos sistemas que se utilizan como son la conciliación o buenos oficios y la mediación por una parte, y el arbitraje por la otra. En este ensayo nos referiremos sólo a la conciliación o buenos oficios y a la mediación, no así al arbitraje.

La filosofía de estos métodos es evitar que culmine el conflicto por la vía de la huelga, por una parte, y por la otra, cuando la huelga se ha producido, solucionarla.

Estos métodos se utilizan en los conflictos colectivos de intereses fundamentalmente, pero también se pueden utilizar en los conflictos colectivos jurídicos o de derecho.

Tratándose de conflictos colectivos, en un libro ya clásico del profesor brasileño Víctor Mozart Russomano, considera los métodos de conciliación y mediación como medios indirectos de prevención y solución de conflictos colectivos de intereses; en cierta forma, cuando se aplican para la solución de conflictos, surgen

(12) Para quienes deseen profundizar en la materia desde el punto de vista doctrinario internacional son de gran utilidad los artículos de **A. Gladstone** "Solución de Conflictos sobre Derechos" y de **A. Goldman** "Solución de Conflictos sobre Intereses", ambos publicados en libro *Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, edición 1999, págs. 503 y 529, textos utilizados por este autor.

ante la imposibilidad de la negociación colectiva, o a raíz del proceso de huelga, pero también para prevenirlos. ⁽¹³⁾

En nuestro entender, lo esencial de estos métodos, es la acción de un intercesor o de una tercera parte que contribuya a prevenir o solucionar un conflicto laboral.

c) Análisis específico de la conciliación, buenos oficios y mediación.

Para estos tres métodos, muy similares entre sí, se considera la intervención de un tercero en un conflicto o pre conflicto, para estimular a las partes, por medio de la negociación, a llegar a un acuerdo y ajustar reivindicaciones o concesiones hasta que se pueda encontrar una base común sobre la cual pueda firmarse un acuerdo. La conciliación entendida de esta manera, es esencialmente principio o continuación de la negociación colectiva.

En otros términos, la conciliación es el arte de ayudar a los trabajadores y empleadores para establecer una forma de acuerdo único. Las funciones del conciliador consisten en crear una atmósfera que induzca a la negociación exitosa.

De lo anteriormente expresado se desprende que aunque debe constituir el deseo natural del conciliador eliminar las huelgas y el lock out, su principal preocupación debe ser ayudar a las partes a establecer mejores relaciones de convivencia para el futuro. Con el objeto de fomentar buenas relaciones laborales, el conciliador deberá sugerir, aconsejar y persuadir a las partes de las ventajas de lograr acuerdos.

En cuanto a la terminología utilizada, algunos autores y legislaciones consideran

los conceptos de conciliación y mediación como sinónimos; otros sólo utilizan el término mediación cuando el mediador, además de intentar poner de acuerdo a las partes, posee la facultad de proporcionar una solución a éstas; sin embargo, cabe acotar que tanto los conciliadores como mediadores o quienes ejerzan buenos oficios, no solucionan el conflicto mismo, por cuanto su solución es competencia plena y soberana de las partes y en este caso su labor consiste en ponerlas de acuerdo.

Una situación interesante de tratar es si los mecanismos de conciliación o mediación deben ser obligatorios o voluntarios.

La experiencia muestra que la voluntariedad absoluta puede dejar inoperante el sistema dentro del proceso negociador, por cuanto las partes para utilizar este procedimiento, necesitan de cierto apoyo.

La conciliación es considerada en la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo N° 92 de 1951 sobre Conciliación y Arbitrajes Voluntarios en un sentido amplio, al manifestarse que se deberán adoptar disposiciones para que el procedimiento respectivo pueda entablarse a iniciativa de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

El criterio reciente de la OIT para esta materia ha sido el siguiente: "son admisibles la conciliación y mediación impuestas por la legislación, en el marco de la negociación colectiva, si tienen plazos razonables en la medida que éstas ayuden a la negociación colectiva y no la entorpezcan". ⁽¹⁴⁾

(13) **Russomano, Víctor Mozart** "Conflictos Colectivos del Trabajo", Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 117.

(14) **Gernigon, Bernard; Otero, Alberto y Guido, Horacio** "Principios de la OIT sobre Negociación Colectiva", Revista Internacional del Trabajo, volumen 119, N° 1, año 2000, pág. 56.

Por otra parte, cabe tener presente que pueden existir diversos sistemas de conciliación, mediación o buenos oficios, dividiendo estos sistemas en dos: los estatales y los privados.

Los métodos públicos consisten en aquellos llevados a cabo por entidades estatales o paraestatales y los privados por entidades privadas o por expertos privados, aun cuando estos últimos se encuentren a veces patrocinados por un organismo estatal o paraestatal.

II. Situación chilena

En este aspecto, nos referiremos a dos temas, el primero, las normas legales sobre la materia en Chile, y el segundo, análisis del Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos planteado por la Dirección del Trabajo.

A) NORMAS LEGALES SOBRE LA MATERIA EN CHILE

Para la solución de los conflictos colectivos del trabajo en Chile, específicamente para el proceso de negociación colectiva reglada, están contempladas en el Código del Trabajo las siguientes instancias: i) La mediación (de carácter voluntaria), y, ii) La Interposición de buenos oficios a propuesta de una de las partes, después de votada la huelga. Cabe señalar que respecto de los términos mediación y conciliación, el Código del Trabajo no se refiere a este último propiamente tal.

A continuación se hace una descripción sintética de los aspectos más importantes de cada una de ellas.

1. Mediación de carácter voluntaria

El artículo 352 del Código del Trabajo establece un sistema de solución de la negociación colectiva que se denomina "mediación", que se caracteriza porque su puesta en mar-

cha dependerá del acuerdo de ambas partes de recurrir a ella.

La mediación puede realizarse en cualquier momento de la negociación colectiva y el mediador que las partes designen deberá ajustarse al procedimiento que ellas le señalen. Si éstas nada dijeren, se estará a lo establecido en los artículos 353 y 354 del Código del Trabajo.

De las facultades del mediador, cabe destacar que éste puede requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar visitas, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables u otros de cualquier índole que pueda recabar de las autoridades de los diversos servicios respectivos (artículos 353 y 362 del Código del Trabajo).

El mediador tiene un plazo para desarrollar su cometido de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación. Si al término del mismo no se hubiere logrado el acuerdo, pondrá fin a su gestión presentando a las partes un informe sobre lo obrado y dejando constancia de la última proposición de cada una de ellas, dando con esto por terminadas sus funciones.

Cabe hacer presente que el mediador busca acercamientos entre las partes, haciendo sugerencias, moderando los excesos en que las mismas hayan incurrido y, por cierto, pudiendo formular su propia posición, propiciando buscar el acuerdo. Esta última característica es la que lo diferencia del árbitro, tratándose de arbitraje obligatorio pues, por expresa disposición de la ley, en estos casos el árbitro está obligado a fallar íntegramente a favor de una de las

dos proposiciones de las partes, sin que proceda la introducción de variantes o alternativas, cuestión esta última que es de la esencia de la labor del mediador en la actual legislación chilena (recordemos una vez más que el tema del arbitraje no se trata en este artículo).

De lo anterior se puede concluir que el mediador no tiene facultades jurisdiccionales y que su labor se limita a la de ser un moderador de excesos, un estimulador del diálogo, un propiciador de acuerdos, lo que en Chile se suele denominar "un abuenador".

Cabe describir la suerte corrida por la mediación en nuestro país, a saber:

- Podemos caracterizarla como una institución meramente programática o teórica, pues casi no ha tenido aplicación;
- Atenta contra esta herramienta ese elemento de voluntariedad, pues quien crea tener una mejor posición relativa, no estará siempre dispuesto a buscar la solución del conflicto por esta vía y rechazará la mediación;
- Los efectos de la mediación son también voluntarios, de lo que se desprende que la parte que "obtiene" un logro en virtud del procedimiento, sólo consigue en verdad un triunfo moral pues éste no es vinculante para su contraparte. Puede ocurrir que, al estar el mediador facultado para introducir variantes a las posiciones de las partes, finalmente ambas queden decepcionadas de los resultados de la mediación;
- Además, este procedimiento debe ser sufragado por partes iguales por los contratantes,

cuestión que atendida cierta debilidad del movimiento sindical nacional, los alejará de buscar en esta modalidad una solución a la negociación colectiva.

La mediación a juicio del autor es indudablemente un muy buen sistema de resolución de conflictos, pero dado lo señalado anteriormente, este mecanismo establecido en la legislación chilena vigente, prácticamente no se aplica.

No obstante, se han efectuado algunas mediaciones de hecho u oficiosas, realizadas por personas confiables para ambas partes.

La experiencia del autor en esta materia es que las mediaciones privadas voluntarias, de hecho han sido bastante auspiciosas y los mediadores han logrado realmente éxito. A veces se han transformado en auténticos mediadores oficiosos los consultores externos, de alguna o ambas partes, cuando están convencidos de la necesidad de impulsar arreglos. Otras veces lo han hecho miembros de los directorios de las sociedades anónimas o dirigentes sindicales ajenos a la empresa misma o dirigentes empresariales.

Más adelante analizaremos los esfuerzos que está haciendo la Dirección del Trabajo para actuar como mediador en los procesos de negociación colectiva. Ya existen algunos resultados de este esfuerzo hecho por la Dirección.

2. Interposición de buenos oficios a propuesta de una de las partes, en el período que transcurre desde la votación de la huelga y el momento en que se hace efectiva

El artículo 374 bis del Código del Trabajo, agregado por la Ley

Nº 19.759 de 2001, establece un mecanismo nuevo de interposición de buenos oficios, cuando la huelga ha sido acordada en el proceso de negociación colectiva reglada, sin que se haya recurrido a mediación o a arbitraje voluntario dentro del proceso.

En este caso, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido el Inspector del Trabajo puede citar a las partes en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos 5 días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes llegaren a acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil; sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden acordar que el Inspector del Trabajo continúe su gestión por un lapso de hasta cinco días adicionales, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga debe hacerse efectiva.

En las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo debe levantarse acta que firmarán los comparecientes y el funcionario referido.

No cabe duda que la intención de esta norma es evitar la huelga en un momento álgido del proceso de negociación colectiva.

Al parecer del autor, la interposición de los buenos oficios puede ser muy

interesante y útil, aun cuando habría sido preferible que ésta también hubiera contemplado la posibilidad de ser efectuada por profesionales independientes pagados con fondos estatales, elegidos de una nómina de técnicos de alto nivel.

Cabe sí destacar que la Dirección del Trabajo ha preparado un grupo de inspectores con una alta formación técnica. ⁽¹⁵⁾

Considerando el informe "Nivel de Conflictividad Laboral del tercer trimestre del 2002 de la Dirección del Trabajo" se consigna para el período enero-septiembre de 2002 un total de 132 actuaciones de buenos oficios, de las cuales 39, son a requerimiento del empleador (30% del total con 6.592 trabajadores involucrados en el proceso), 5 de ambas partes (4% con 161 trabajadores participantes) y 88 solicitados por la comisión negociadora de parte de los trabajadores (66% para un total de 9.045 trabajadores).

Con respecto a los resultados obtenidos en esas actuaciones podemos señalar que en 96 casos no se materializó la huelga (75% del total de casos con un total de 11.469 trabajadores), habiéndose producido ésta en 32 situaciones (25% del total de casos con 3.830 trabajadores), mientras que 4 de los requerimientos de buenos oficios no se llevaron a cabo.

Según la Dirección del Trabajo en este informe y para el período en análisis en un 47% de negociaciones en que fue aprobada la huelga

(15) Con fecha 11 de enero de 2002 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen Nº 91/1 con normas para la implementación de la interposición de los buenos oficios en vista a su aplicación práctica.

se recurrió por las partes a este nuevo mecanismo mediador, con los resultados ya consignados.

En opinión del autor todavía es muy prematuro para dar una opinión definitiva sobre el resultado del mecanismo, pero los datos anteriores son promisorios. En las páginas que siguen analizaremos concretamente el pensamiento de la Dirección del Trabajo que consiste en toda una filosofía mediadora que el autor comparte, dado que hay que hacer todo lo posible para evitar al máximo la conflictividad de las relaciones colectivas del trabajo.

3. Análisis del Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos establecido por la Dirección del Trabajo

A continuación, plantearemos nuestra opinión externa sobre la visión de la Dirección del Trabajo en materia de mediación laboral la que se encuentra diseñada en la Orden de Servicio N° 1 de 30 de enero de 2002. ⁽¹⁶⁾

1) Fundamentos

La Orden de Servicio establece que la Dirección del Trabajo tiene como misión contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de las relaciones de equilibrio entre los actores favoreciendo de tal modo el desarrollo del país. En este

orden de ideas se señala que debe asegurarse que los actores principales de las relaciones laborales se reconozcan como mutuamente necesarios respetando los derechos de cada cual dentro de su propia perspectiva.

En consecuencia, debe buscarse el fomento de la instalación de modalidades alternativas de prevención y solución de conflictos, las que no pretenden desplazar la justicia administrada por el aparato público, sino que se busca generar acuerdos por una vía confiable, rápida y económica, ajustada a los cambios sociales y económicos en curso, al mismo tiempo de reconocer que existe la urgente necesidad que el ciudadano disponga de opciones válidas. Por lo anterior, se proponen los siguientes objetivos para realizar una acción de prevención y solución de conflictos por parte de la Dirección del Trabajo:

El objetivo general es institucionalizar en la Dirección del Trabajo, un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, que contribuya al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales.

Esta función será desarrollada especialmente por el Departamento de Relaciones Laborales a lo largo de todo el país, contribuyendo a la aplicación de la mediación como herramienta fundamental de prevención y solución de conflictos colectivos, para lo cual, se conforma y mantiene un cuerpo de mediadores calificados, el que entre otras

(16) Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 158, marzo, 2002, págs. 100 y sgtes.

funciones, se encarga de los buenos oficios ya tratados precedentemente, pero también significa que está a disposición de las partes para evitar toda clase de conflictos colectivos.

Los principios que inspiran el Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales Colectivos son la integralidad, voluntariedad, flexibilidad, equidad y gratuidad, buena fe, intermediación de las partes, confidencialidad, imparcialidad y neutralidad, autocomposición y legalidad, principios que para efectos del presente artículo no se desarrollarán. Sin embargo, en líneas generales compartimos estos principios que están muy ligados a los principios generales del Derecho del Trabajo. Por otra parte, debemos señalar que de ningún modo la acción de la Dirección del Trabajo en esta materia puede tener un carácter que pudiera significar una competencia con los derechos que tienen las partes de llevar a cabo mecanismos privados de mediación, sean estos gratuitos o pagados; especialmente, dado lo que hemos señalado anteriormente, de que ha habido experiencias oficiosas interesantes donde han participado terceros privados.

Particular importancia tiene también la imparcialidad de los operadores del sistema, lo que no es del todo fácil tratándose de un sistema público. Ello es de la mayor relevancia, por cuanto la intervención del Estado en esta materia, tiene que ser de ayuda a las partes en forma absolutamente imparcial. La relevancia de lo enunciado se transforma en un requisito sine qua non para

el necesario éxito del sistema diseñado, y consecuentemente para la solución de los conflictos colectivos, objetivo último del mismo, ya que de otra manera, se afectaría la confianza de los actores involucrados y con ello su mayor o menor predisposición al acercamiento de posiciones, en un proceso en que las diferencias se conforman muchas veces justamente a partir de apreciaciones subjetivas entre las partes.

Esto significa además que hay que recalcar el carácter absolutamente apolítico que debe tener esta actividad, en términos que no puede existir ninguna vinculación de los mediadores con agentes políticos partidistas para estos efectos, siendo este requisito también sine qua non para su éxito.

El sistema que se describe contempla dos modalidades de mediación: a petición de parte y de oficio, donde en la primera la actuación de la Dirección del Trabajo es solicitada por cualquiera de las partes involucrada en el conflicto mientras que en la segunda se ofrece la mediación por parte de aquélla.

A su vez, en esta última modalidad, se distinguen mediaciones programadas y reactivas, entendiéndose por la primera como aquella que ofrece la Dirección del Trabajo a partir de un plan preconcebido y mediante el cual se pretende desarrollar una labor orientada a la prevención de conflictos y mejoramiento de climas laborales, mientras que la reactiva es aquella que ofrece al producirse un conflicto o con-

troversia manifiesto del que tome conocimiento.

En cuanto a los Usuarios del sistema, estos son naturalmente los sindicatos, los delegados de personal, y también se hace alusión a los grupos de trabajadores, situación que puede ser por un momento delicada si estos grupos están a su vez en conflicto con un sindicato. En esta situación hay que respetar ampliamente los principios, convenios, y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Naturalmente que un usuario principalísimo es el empleador, quien puede ser una persona natural o jurídica. No entraremos en mayores detalles sobre esta materia.

El ordinario se refiere también a los trámites previos al inicio del procedimiento de mediación, tema al que por ser demasiado reglamentario no nos referiremos, sin embargo haremos una advertencia. Para el éxito del sistema se debe evitar que estos sean demasiados engorrosos o burocráticos que dificulten pues en tal caso el acceso al mismo.

En cuanto al procedimiento del proceso de mediación se distinguen cuatro etapas, las que no analizaremos en este artículo: Organización de la mediación, Transformación del conflicto en problema compartido, Búsqueda de soluciones y Término.

Sin entrar a los aspectos de reglamentación interna de este procedimiento, nos parece interesante, pero creemos que lo fun-

damental es que sea ágil. También en este tema debe existir una gran rigurosidad para que no signifique una intromisión indebida del Estado en el funcionamiento de la empresa, por lo tanto, en este esquema quienes llevan adelante este proceso en su carácter de mediadores tienen que ser muy cuidadosos en la materia y muy preparados técnicamente.

Finalmente, el autor piensa que la labor que está desarrollando la Dirección del Trabajo en este tema debe continuarse con los cuidados pertinentes por ser extremadamente beneficiosa para el progreso de las relaciones laborales.

Palabras Finales

Del cuerpo de este trabajo, podemos deducir las siguientes apreciaciones finales:

- 1) En Chile, en el sector privado, desde un punto de vista jurídico existe la huelga, más bien como un hecho que como un derecho y aplicable solamente en el proceso de negociación colectiva. La huelga para los funcionarios públicos se encuentra absolutamente prohibida;
- 2) En la práctica, la huelga legal en el sector privado, sigue siendo de una frecuencia moderada; no obstante, ha aumentado el número de huelgas votadas y no hechas efectivas;
- 3) Existe una tendencia aún poco clara hacia los conflictos ilegales en el sector privado, los que han sido detectados y cuantificados tanto por la Dirección del Trabajo como por el profesor Alberto Armstrong y sus colaboradores de la Universidad Católica de Chile;

- 4) En opinión del autor, este fenómeno requiere ser analizado, especialmente por sus posibilidades de expandirse en el futuro;
- 5) En cuanto a la prevención y solución de conflictos, con la implementación del sistema de los buenos oficios por parte de la Dirección del Trabajo, una vez votada la huelga, evidentemente ello configura una situación de avance;
- 6) Asimismo, la política de la Dirección del Trabajo, tendiente a darle cada día más importancia a la mediación, en el ámbito de las relaciones del trabajo en general, y de la negociación colectiva en particular, parece ser muy adecuada;
- 7) Queremos reafirmar nuestra posición que para un buen desenvolvimiento de las relaciones del trabajo en Chile, deben tratarse de evitarse los conflictos laborales y buscarse la paz social;
- 8) Por otra parte, cabe señalar que es indispensable efectuar las modificaciones legales correspondientes para adecuar las normas jurídicas sobre huelga a los convenios de OIT, ratificados por Chile.

Bibliografía

Además de los trabajos citados en el cuerpo del presente artículo hemos tenido en cuenta los siguientes trabajos nacionales:

1. **Armstrong V., Alberto y otros autores.**

"Investigaciones sobre Huelga en Chile", estudio publicado por Departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional, DERTO, Fac. Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Chile, 1977.

"Tendencias, magnitud y causas de las huelgas de trabajadores dependientes de un empleador en Chile". Estudios de Administración, volumen 4, N° 1, 1997.

"El Conflicto Laboral en Chile 1961-2001", con la colaboración del profesor Rafael Aguila, presentado a las autoridades de la Dirección del Trabajo el miércoles 9 de octubre de 2002.

2. **Cabanellas, Guillermo y Russomano, Víctor.**

"Los Conflictos Colectivos del Trabajo y su solución", Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1979.

3. **Corvera Vergara, Diego y Gumucio, Juan Sebastián.**

"Las normas de los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena", Revista Laboral Chilena, Santiago, Chile, julio 2000.

4. **Dirección del Trabajo.**

"Anuario Estadístico" Departamento de Relaciones Laborales, Santiago, Chile, 2000.

"XXVII Informe sobre Nivel de Conflictividad laboral del Tercer Trimestre del 2002" del Departamento de Relaciones Laborales, Santiago, Chile, 2002.

Orden de Servicio N° 1 de 30 de enero de 2002, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 158, marzo, 2002, págs. 100 y sgtes.

5. **Ermida U., Oscar.**

"Apuntes sobre la Huelga", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1986.

"La Flexibilización de la Huelga", Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1999.

6. **Gamonal C., Sergio.**

"Derecho Colectivo del Trabajo en el Sector Público", publicado en Revista Labo-

ral Chilena, julio 1998, págs. 79 y siguientes.

"Negociación Colectiva Atípica", ponencia al 4º Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social publicado en Revista Laboral Chilena, enero 1999, págs. 82 y siguientes.

"Derecho Colectivo del Trabajo", Lexis Nexis ConoSur, Santiago, Chile, 2002.

7. Gamonal C., Sergio y Walker, Francisco

"Relaciones Industriales incluyendo disputas colectivas en el sector público", informe chileno al XVI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Jerusalén, Israel, septiembre 2000.

8. Gernigon Barnard, Otero Alberto y Guido Horacio.

"Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga", Revista Internacional del Trabajo, OIT, volumen 117 N° 4, 1998.

"Los Principios de la OIT sobre Negociación Colectiva". Revista Internacional del Trabajo, volumen 119 N° 111, año 2000.

9. Gladstone, Alan.

"Solución de Conflictos sobre Derechos", en libro Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, edición 1999, págs. 503 y sgtes.

10. Goldman, Alvin.

"Solución de Conflictos sobre Intereses", en libro Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, edición 1999, págs. 529 y sgtes.

11. Humeres M., Héctor.

"La Huelga", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1957.

12. Humeres Noguera, Héctor.

"Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile, 16ª edición a julio 2000, Santiago, Chile.

13. Irureta U., Pedro.

"Notas sobre el concepto constitucional de Huelga", Revista Persona y Sociedad, Universidad Alberto Hurtado, Instituto Latinoamericano de Doctrinas y Estudios Sociales, pág. 85, 2002.

14. Javillier, Jean Claude y Sinay, Helen.

"La Huelga" en Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Dalloz, 1984 y ediciones posteriores, París, Francia.

15. Machiavello Contreras, Guido.

"Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1989.

16. Mantero de San Vicente, Osvaldo.

"La Huelga como fuente del Derecho", en treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1995.

17. Montt B., Manuel.

"Principios del Derecho Internacional del Trabajo", capítulo sobre la huelga, 2ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1998.

18. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical sobre la huelga (distintas recopilaciones jurisprudenciales hasta el año 2002).

Diversos estudios que de una u otra manera consideran el tema de la huelga.

19. Plá Rodríguez, Américo.

"Medios de solución de Conflictos" en El Derecho Sindical en América Latina, Fondo de Cultura Económica, Montevideo, Uruguay, 1995.

20. Russomano, Víctor M.

"Conflictos Colectivos del Trabajo", Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1979.

21. Soto Venegas, Mario.

"Procedimientos, mecanismos y requisitos de la huelga", Revista Laboral Chilena, agosto 1993.

"La Huelga legal y sus efectos (apuntes elementales)", Revista Laboral Chilena, febrero-marzo 2000.

22. Tapia Guerrero, Francisco.

"Huelga y Libertad sindical en la Ley N° 19.069", Revista Laboral Chilena, diciembre 1991.

23. Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio.

"Manual de Derecho del Trabajo", Tomo IV, Sindicatos y Negociación Colectiva,

Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2000.

24. Vara Castillo, Mario.

"Principios de la OIT referidos al Derecho de Huelga", Revista Laboral Chilena, febrero-marzo 2001.

25. Walker Errázuriz, Francisco.

"Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo", Editorial Jurídica Ediar ConoSur, Santiago, Chile, 1989.

"Análisis crítico y global de la Ley N° 19.759 sobre Reformas Laborales", Revista Relaciones del Trabajo N° 34, Santiago, Chile, 2001.

26. Walker Linares, Francisco.

"Nociones Elementales de Derecho del Trabajo", Editorial Nascimento, Santiago, Chile, 1957.

"Los Derechos de los Trabajadores en las Constituciones modernas", ponencia a las jornadas Iberoamericanas y del Caribe del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Puerto Rico, octubre 1994, publicada en Chile en la Revista Laboral Chilena, diciembre 1994.

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

Nuestra legislación laboral contempla, dentro de los denominados contratos laborales especiales, el contrato de trabajadores de casa particular en atención a la especial modalidad de prestación de servicios que reviste este tipo de relación laboral, por lo que, dada esta condición, le es aplicable un conjunto de normas distintas al ordenamiento laboral común.

En efecto, el Código del Trabajo en su Capítulo IV, artículo 146 establece lo siguiente: *"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar."*

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular. Como se aprecia, los elementos que definen este tipo de contrato están determinados, por una parte, por el lugar donde se prestan los servicios, "el hogar" y además, por la naturaleza de dichos servicios prestados que corresponden a "labores de aseo y asistencia".

El criterio descrito es el sostenido por la Dirección del Trabajo, que a este respecto se ha pronunciado de la siguiente forma: **Ord. N° 4.893/303 de 20 de septiembre de 1993.** *"...se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a sin una enfermera contratada para prestar servicios en la residencia de una persona enferma, con el fin de acompañarla y asistirle en tal calidad, se rige por las normas relativas a los trabajadores de casa particular o si, por el contrario, se le aplican las disposiciones laborales de carácter general (...) el Servicio sostuvo que tienen la calidad de labores de asistencia o propias de un hogar todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o vida de familia, que es el concepto de hogar que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, agregando que a modo de ejemplo, pueden señalarse entre ellas, las de limpieza y aseo, preparación y servicio de los alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, cuidado de personas enfermas, etc."*

En la especie, según lo expresado en la respectiva solicitud, estamos en presencia de una trabajadora que ha sido contratada para prestar servicios como enfermera auxiliar, para acompañar y asistir personalmente a una persona enferma, labores excluyentes que, a juicio del suscrito, no pueden considerarse como propias e inherentes a un hogar, sino que más bien corresponden a los servicios prestados por establecimientos médicos o profesionales del área de la salud, con la sola particularidad de que, en el caso que nos ocupa, han sido efectuados en el domicilio del paciente.

En tales circunstancias, forzoso resulta concluir que la trabajadora a que se refiere la consulta no se rige por las disposiciones

contenidas en los artículos 142 y siguientes del Código del Trabajo, ni tampoco por la normativa general contemplada en el Título I del Libro I del Código del Trabajo.

En efecto, la persona que presta servicios de acompañamiento y asistencia de enfermería, a un enfermo en el propio domicilio de éste, está desempeñando un oficio o profesión, cuyo desarrollo y gestión, respecto del enfermo que lo contrata, tiene por naturaleza características de autonomía técnica y laboral, pues el trabajador, precisamente, debe realizarlo de acuerdo a las normas técnicas y de procedimiento de su ciencia, arte u oficio".

Periodo de Prueba

El artículo 147 del Código del Trabajo dispone que las dos primeras semanas de trabajo en los contratos de trabajadores de casa particular, se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

Esta constituye una excepción a la normativa general y, por esta vía, se permite entonces que las partes decidan, una vez transcurrido el lapso señalado, si desean perseverar en la relación laboral. Durante el período de prueba el contrato de trabajo se encuentra plenamente perfeccionado y por tanto produce todos los efectos legales, vale decir, deben pagarse los servicios prestados y la antigüedad del contrato datará desde el inicio de dicho período.

El legislador entonces, permite que las partes puedan poner término al contrato una vez cumplidas las dos semanas, sin que sea necesario invocar una causa o indemnizar al trabajador. Sólo se exige que el aviso se otorgue con tres días de anticipación y que sea pagado el tiempo trabajado.

Jornada de Trabajo

Otra de las excepciones a la normativa general que importa el contrato especial de los trabajadores de casa particular, es la relativa a la jornada de trabajo propia de esta relación laboral. En efecto, el artículo 149 del Código del ramo establece que en este caso la jornada de trabajo de aquellos trabajadores que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder las 12 horas diarias y que existirá, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a la misma.

Por otra parte, cuando el trabajador viva en la casa del empleador no estará sujeto a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. El descanso comprendido entre una jornada y otra no podrá ser inferior a 9 horas ininterrumpidas.

Descanso Semanal

Para los efectos de reglamentar el descanso semanal, nuestro ordenamiento también distingue entre los trabajadores que viven en la casa del empleador y los que lo hacen fuera de ella, esto es, puertas adentro o puertas afuera.

La jornada semanal de los trabajadores puertas afuera se rige por las normas generales, vale decir podrán tener descanso los días domingo y festivos, si la jornada se distribuye de lunes a sábado y si ésta incluye los domingo o festivos, tendrán derecho a un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado.

En el caso de los trabajadores puertas adentro, se establece que éstos tendrán derecho a un día de descanso a la semana, pudiendo éste ser fraccionado, vale decir, otorgarse por medios días. De igual modo, la reanudación de las labores será al inicio de la jornada siguiente al día de descanso, independiente de si el trabajador regresa a la casa del empleador el día anterior.

Subsistencia del contrato a la muerte del Empleador

Nuestro ordenamiento dispone que, en general, el contrato de trabajo no termina por la muerte del empleador, a diferencia del caso de la muerte del trabajador, lo que sí termina con la relación laboral. Para este tipo de contrato, el artículo 148 del Código dispone que al fallecimiento del jefe de hogar, o sea, el empleador, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Enfermedad del Trabajador

En caso de enfermedad del trabajador o trabajadora, el empleador estará obligado a dar inmediato aviso al organismo social respectivo. Además, deberá conservarle el cargo, sin derecho a remuneración por ocho días, si tuviera menos de seis meses de antigüedad, por quince días, si hubiera servido por más de un semestre y menos de un año y por un período de hasta treinta días en el caso de los contratos de más de doce meses de antigüedad.

Se establece además, una causal de término de la relación laboral especialísima de este tipo de contrato, que es aquella que consiste en que una de las partes o de las personas que habita en la casa padezca una enfermedad contagiosa, debidamente diagnosticada.

Remuneraciones

El artículo 151 del Código del Trabajo establece que la remuneración mínima en dinero de las trabajadoras de casa particular, será equivalente al 75% de la remuneración mínima legal que rige para la generalidad de los trabajadores.

Aparte de la remuneración en dinero, se comprende también los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Termino del Contrato

A los trabajadores o trabajadoras de casa particular se les aplican las reglas generales de la terminación del contrato de trabajo, pero con importantes excepciones:

- Además de las causales generales, un contrato de trabajo con una trabajadora de casa particular puede terminar por la existencia de una enfermedad contagiosa clínicamente certificada de una de las partes o de las personas que habiten la casa. Esta situación da derecho a la otra parte para poner término al contrato, según lo dispone el artículo 152 inciso 2º del Código del Trabajo.
- La indemnización por años de servicio que dispone el artículo 163 del Código del Trabajo en la generalidad de los casos, no rige para los trabajadores de casa particular. En su reemplazo el legislador ha contemplado una indemnización a todo evento, que se financiará con el aporte mensual del 4,11% de la remuneración del trabajador que el empleador deberá depositar en la Administradora de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador. Importante es señalar que esta indemnización es sustitutiva de la indemnización por años de servicio de que gozan el resto de los trabajadores y que, por tanto, es compatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo, que debe darse en los casos de desahucio otorgado con menos de treinta días de anticipación. Ahora bien, los fondos de esta cuenta especial se regirán de acuerdo a los siguientes principios:
 - a) Sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado

de prestar servicios para su empleador, cualquiera sea la causa de la terminación del contrato.

- b) Para el caso de fallecimiento del trabajador, estos fondos serán pagados a las personas y del modo indicado en los incisos 2° y 3° del Código del Trabajo.
 - c) Los aportes que a este respecto está obligado a efectuar el empleador, tendrán el mismo carácter que las cotizaciones previsionales respecto de su cobro.
- d) Los aportes referidos, y siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se otorga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.
 - e) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, que será de carácter uniforme, sobre los montos depositados en estas cuentas.
- Por último, este tipo de contrato puede terminar por el desahucio del empleador sin expresión de causa.

MINISTERIO DE EDUCACION

FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN

(*) (**)

D.F.L. N° 1

Santiago, 10 de septiembre de 1996.

D.F.L. Núm. 1.

En uso de las facultades que me confiere el artículo vigésimo de la Ley N° 19.464 y teniendo presente lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.956; 19.200; 19.278; 19.398; 19.410; 19.429 y el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley ⁽¹⁾:

Fijase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que fija el estatuto de los profesionales de la

(*) Extracto del libro actualizable "Legislación Municipal", actualizado y anotado por don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicada en el D.O. 1° 07.91.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las rectificaciones publicadas en D.O. 7.02.97, y las modificaciones dispuestas por Leyes N°s. 19.532 (Art. 12), D.O. 17.11.97, 19.715 (Art. 12), D.O. 31.01.2001, 19.806 (Art. 28), D.O. 31.05.2002, 19.808, D.O. 7.06.2002.

educación y de las leyes que la han complementado y modificado.

TITULO I

Normas Generales

Artículo 1°. Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Artículo 2°. Son profesionales de la educación las personas que posean título de pro-

fesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Artículo 3°. Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.

Artículo 4°. Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y en los párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.

En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargaría de reo.

TÍTULO II

Aspectos Profesionales

Párrafo I

Funciones Profesionales

Artículo 5°. Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Se entiende por cargo el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título III, realizan de acuerdo a las normas de la presente ley.

Artículo 6°. La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre básico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o ac-

ciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Artículo 7°. La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Artículo 8°. Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Artículo 9°. En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

Párrafo II

Formación y Perfeccionamiento

Artículo 10. La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las instituciones de educación superior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Artículo 11. Los profesionales de la educación tienen derecho al perfeccionamiento profesional.

El objetivo de este perfeccionamiento es contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Artículo 12. Los departamentos de administración de la educación de los municipios y las entidades privadas de educación subvencionada, podrán colaborar a los procesos de perfeccionamiento vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo anterior, desarrollando toda clase de actividades de capacitación ya sea directamente o a través de terceros.

El Ministerio de Educación a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas colaborará al perfeccionamiento de los profesionales de la educación mediante la ejecución en las regiones de programas y cursos, y el otorgamiento de becas de montos equitativos para todos los profesionales de la educación subvencionada, especialmente para quienes se desempeñan en localidades aisladas.

La ejecución de los programas, cursos y actividades de perfeccionamiento podrán ser realizadas por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas o por las Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines. Asimismo podrán hacerlo otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. La acreditación comprenderá la aprobación del proyecto de programas, cursos y actividades de perfeccionamiento y el proceso que permita evaluar el avance, concreción y realización del proyecto total, a través de variables destacadas de su desarrollo, de carácter docente, técnico-pedagógicas, espe-

cialmente los programas de estudios y sus contenidos, así como los recursos de las Instituciones para otorgar la certificación y validez de los estudios realizados.

Las entidades que realicen las actividades señaladas en el inciso anterior y que se hayan acreditado debidamente, cuando fuere necesario, deberán inscribir los programas y cursos que deseen ofrecer en un Registro Público, completo y actualizado que llevará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en el cual se señalarán explícitamente los requisitos, duración, contenidos, fechas de realización y toda otra información de interés para los profesionales de la educación que postulen a los cursos, programas o actividades mencionados.

Artículo 12 bis. El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, por resolución fundada y atendida la gravedad y reiteración de la conducta, oída la entidad afectada, podrá sancionarla con amonestación, multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.M., revocación de la inscripción del curso, programa o actividad de perfeccionamiento de que se trate, o pérdida de la acreditación a que se refiere el artículo anterior, cuando corresponda, por incumplimiento de las condiciones de ejecución de los cursos o actividades presentadas al momento de la inscripción del curso, programa o actividad respectiva, por evidentes deficiencias administrativas o de recursos que afecten la calidad del servicio educacional, o por presentar irregularidades que afecten seriamente a los usuarios. ⁽²⁾⁽³⁾

Artículo 13. Los profesionales de la educación que postulen a los programas, cursos, actividades o becas de perfeccionamiento que realice o establezca el Ministerio de Educa-

(2) El artículo 12, N° 1 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, agregó el artículo 12 bis inserto en este texto.

(3) La Resolución N° 10.394 del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, D.O. 20.09.2001, reglamenta el artículo 12 bis del D.F.L. N° 1, de 1996, agrega por el artículo 12 de la Ley N° 19.715.

ción de acuerdo con el financiamiento que para ello se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado;
- b) Contar con el patrocinio del sostenedor de dicho establecimiento en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar;
- c) El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;
- d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento o becas, inscrito en el Registro señalado en el inciso final del artículo anterior, y
- e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

- 1) Trabajar en un establecimiento con bajo rendimiento escolar;
- 2) El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimien-

to y los contenidos del programa al cual postula, y

- 3) El aporte que puedan realizar el establecimiento patrocinador o el propio postulante para el financiamiento del programa o beca al cual postula.

Las postulaciones a los programas de becas serán presentadas en las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, las que estarán encargadas de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el Reglamento.

Párrafo III

Participación

Artículo 14. Los profesionales de la educación tendrán el derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad.

De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema.

Artículo 15. En los establecimientos educacionales habrá Consejos de Profesores u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.

Sin embargo, los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutorio en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno.

Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o co-

munal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación.

Párrafo IV

Autonomía y Responsabilidad Profesionales

Artículo 16. Los profesionales de la educación que se desempeñen en la función docente gozarán de autonomía en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, del proyecto educativo del establecimiento y de los programas específicos de mejoramiento e innovación.

Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo y en la aplicación de los métodos y técnicas correspondientes;
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas por el establecimiento;
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos, y
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

Artículo 17. Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto,

escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado.

Artículo 18. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada.

El Reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los profesionales de la educación. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado en el inciso anterior y, asimismo, aquellas que los habilite para ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley.

TÍTULO III

De la Carrera de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal

Párrafo I

Ambito de Aplicación

Artículo 19. El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educativa

de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980.

Párrafo II

Del Ingreso a la Carrera Docente

Artículo 20. El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.

Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Artículo 21. La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto por esta ley.

Dicha fijación se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Artículo 22. La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1. Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;
2. Modificaciones curriculares;
3. Cambios en el tipo de educación que se imparte;
4. Fusión de establecimientos educacionales, y
5. Reorganización de la entidad de administración educacional.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Artículo 23. Las dotaciones serán determinadas por la Municipalidad respectiva mediante resolución fundada, la que se enviará conjuntamente con sus antecedentes justificatorios al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Dentro del plazo de quince días hábiles, el Departamento Provincial de Educación, en ejercicio de sus facultades de supervisión e inspección establecidas en el artículo 16 de la Ley N° 18.956, podrá observar la dotación fijada, cuando la determinación se haya realizado sin respetar la relación óptima entre

profesionales de la educación necesarios, horas cronológicas de trabajo semanales y número de alumnos y cursos, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 6° del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, en el artículo 8° del Decreto N° 8.144, de 1980, del Ministerio de Educación, y en las normas del presente Estatuto. Esta observación en ningún caso podrá significar un incremento en la dotación determinada por la Municipalidad respectiva.

Las observaciones deberán ser fundadas y expresarán criterios generales y objetivos previamente establecidos en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior. Se harán por escrito y contendrán una fórmula alternativa de determinación de la dotación.

En el plazo de siete días, contado desde la notificación de la observación, la Municipalidad podrá aceptarla, o concordar con el Departamento Provincial de Educación en otra determinación que respete el criterio señalado en el inciso segundo de este mismo artículo. En caso contrario, teniendo presente los antecedentes, la diferencia será resuelta en conjunto por la Municipalidad respectiva y las Subsecretarías de Educación y Desarrollo Regional, que adoptarán la decisión por mayoría, dentro del plazo de siete días.

Artículo 24. Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano.
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.

(4) El artículo 28 de la Ley N° 19.806, D.O. 31.05.2002, que dicta normas adecuadoras del sistema legal chileno a la reforma procesal penal, elimina en el número 5 del artículo 24 la frase "o procesado". No obstante se ha conservado su texto por cuanto si bien el inciso primero del artículo transitorio

4. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito. ⁽⁴⁾

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector.

Artículo 25. Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Son titulares los profesionales de la educación que incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Continuación Nota 4

de la citada Ley N° 19.806, dispone que sus normas entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, el inciso segundo de la misma norma prescribe:

"Se exceptúan aquellas normas relativas al ejercicio de la acción penal pública, la dirección de la investigación y la protección de las víctimas y testigos; a la competencia en materia penal y a la ley procesal penal aplicable, todas las cuales entrarán en vigencia gradualmente para las Regiones I, XI, XII, V, VI, VIII, X y Metropolitana de Santiago, de conformidad al calendario establecido en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.640".

Por su parte, el artículo 4° transitorio de la LOC del Ministerio Público, N° 19.640, D.O. 15.10.99, modificado por la Ley N° 19.762, D.O. 13.10.2001, establece la siguiente gradualidad: I, XI y XII Regiones: 16 de diciembre de 2002; V, VI, VIII y X Regiones: 16 de diciembre de 2003, y Región Metropolitana: 16 de diciembre de 2004.

Artículo 26. El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educacional, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas.

Artículo 27. La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento.

Artículo 28. Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida, y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.

Las convocatorias de carácter nacional serán comunicadas en forma previa a los Departamentos Provinciales de Educación que tengan jurisdicción en las respectivas comunas, con una antelación de, a lo menos, 30 días al cierre del concurso.

Artículo 29. Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y R.U.T. del profesional de la educación;
- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;
- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.

Artículo 30. En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para cada una de las siguientes funciones:

- a) Docente directiva y técnico-pedagógica.
- b) Docente de la enseñanza media.
- c) Docente de la enseñanza básica y pre-básica.

Artículo 31. Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

- a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o a quien se designe en su reemplazo.
- b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.

(5) El artículo 12, N° 2, de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, intercaló el inciso segundo del artículo 31, pasando el primitivo inciso segundo a ser tercero.

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

Un funcionario designado por el Departamento Provincial que corresponda actuará como ministro de fe. ⁽⁵⁾

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

Artículo 32. En los concursos para vacantes de cargos docentes directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios.

Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 30 y 31, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde.

El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio.

El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ella antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigen-

te, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley.

Artículo 33. Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educativas cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos.

Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignando una mayor ponderación a los desempeñados en escuelas básicas rurales, a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante. Asimismo, durante el desarrollo y para la resolución de los concursos deberán considerarse siempre las normas de transparencia, imparcialidad y objetividad, que se señalen en el reglamento de esta ley.

El Alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia.

Artículo 34. Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión.

El nombramiento de estos jefes tendrá

una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Jefe en ejercicio.

Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el área de la educación o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifieste interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación. ⁽⁶⁾

Párrafo III

Derechos del Personal Docente

Artículo 35. Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en este Estatuto, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes.

Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Artículo 36. Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Artículo 37. Los profesionales de la educación se registrarán en materia de accidentes en

(6) El artículo 12 de la Ley N° 19.532, D.O. 17.11.97, intercaló en el inciso tercero del artículo 34, entre las palabras "educación" y la conjunción "y", la frase "o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional", inserta en este texto.

actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliarse a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad.

Artículo 38. Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Artículo 39. Las Mutuales de Seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas.

Artículo 40. Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del Establecimiento. ⁽⁷⁾

Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y

(7) Rectificado como figura en el texto, en D.O. 7.02.97.

hasta por dos años para permanecer en el extranjero.

Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de postítulo o postgrado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior.

Para los efectos de la aplicación del artículo 43 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5° de esta ley, o ha realizado estudios de postítulo o postgrado.

Artículo 41. 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.

Artículo 42. Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educativa, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría Gene-

ral de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación.

El profesional de la educación, cuyo cónyuge, funcionario público o municipal, sea destinado a una localidad distinta de aquella en la cual ambos trabajan como funcionarios del sector público o municipal tendrán preferencia para ser contratados en la nueva localidad, en condiciones tales, que no signifiquen menoscabo en su situación laboral y profesional.

Artículo 43. Las municipalidades podrán establecer convenios que permitan que los profesionales de la educación puedan ser destinados a prestar sus servicios en otras municipalidades. En dicho caso sus remuneraciones serán pagadas por la municipalidad donde presten efectivamente sus servicios.

Las destinaciones a que se refiere el inciso anterior deberán contar con el acuerdo de los profesionales de la educación y podrán tener una duración de un año laboral docente, al término del cual, podrán ser renovadas por una sola vez por un período similar. Esta destinación no significará la pérdida de la titularidad en la dotación docente del municipio de origen. Estos profesionales tendrán preferencia en los concursos a los cuales convoque la Municipalidad donde efectivamente hayan prestado sus servicios durante esos períodos.

El número de horas cronológicas de trabajo semanales correspondientes a los profesionales de la educación que se encuentren cumpliendo una destinación en virtud de lo dispuesto en este artículo, serán contabilizadas en la dotación docente del municipio al cual hayan sido destinados, mientras duren sus cometidos.

Artículo 44. Los profesionales de la educación tendrán derecho a permutar sus cargos siempre que se desempeñen en empleos de una misma naturaleza y que cuenten con la autorización de los respectivos empleadores.

La permuta procederá desde y hacia cualquiera comuna del país. En estos casos los traslados permitirán que los profesores conserven sus asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento.

Artículo 45. Los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen impositivos previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 del Código del Trabajo.

Artículo 46. Los establecimientos educacionales del sector municipal dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad. ⁽⁸⁾

Este Reglamento deberá ser ampliamente difundido en la comunidad escolar y se actualizará al menos una vez al año. El Reglamento y sus modificaciones serán comunicados a la Dirección Provincial de Educación.

Párrafo IV

De las Asignaciones Especiales del Personal Docente

Artículo 47. Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

(8) Rectificado como figura en el texto, en D.O. 7.02.97.

Además, las Municipalidades podrán establecer incrementos en las asignaciones anteriores y asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada una de ellas.

Las asignaciones especiales de incentivo profesional se otorgarán por razones fundadas en el mérito, tendrán el carácter de temporal o permanentes y se establecerán para algunos o la totalidad de los profesionales de la educación, de uno o más de los establecimientos de la respectiva Municipalidad.

En todo caso, dichos incrementos y asignaciones especiales de incentivo profesional no podrán financiarse con cargo al Fondo de Recursos Complementarios creado por el artículo 12 transitorio de la presente ley.

Artículo 48. La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Artículo 49. La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de

haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o de postgrado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. ⁽⁹⁾

Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación. No se reconocerán, para los efectos de esta asignación, más de 800 horas anuales en el caso de los cursos o programas de perfeccionamiento. ⁽¹⁰⁾

En todo caso, para la concesión de esta asignación, será requisito indispensable que los cursos, programas o actividades a que se refiere el inciso anterior estén inscritos en el registro señalado en el inciso final del artículo 12 de esta ley.

Artículo 50. La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad,

(9) La Ley N° 19.662, D.O. 7.03.2000, incrementa los valores de su subvención a que se refiere el artículo 9° del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1998, a contar del 1.01.2000 y del 1.02.2000, respectivamente, para contribuir al financiamiento de esta asignación.

(10) El artículo 12, N° 3 de la Ley N° 19.175, D.O. 31.01.2001, agregó la oración final del inciso segundo del artículo 49, después del punto seguido.

extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente.

Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de desempeño difícil y se dé así origen al pago de la asignación por desempeño en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;
- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El reglamento fijará los grados en que se presenten las condiciones referidas en forma particularmente difícil y sus equivalencias en porcentaje de la asignación, además de los procedimientos correspondientes. ⁽¹¹⁾

Corresponderá a cada Departamento de Administración Educacional Municipal proponer en forma priorizada conforme a los criterios y disposiciones del Reglamento los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por desempeño difícil. El municipio respectivo presentará dicha proposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, conforme al procedimiento que establezca el reglamento,

(11) Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

Artículo 51. Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento.

Artículo 52. Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar los porcentajes de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento al desempeñarse en otra localidad. ⁽¹²⁾

No obstante, las asignaciones de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva o técnico-pedagógica, solamente se mantendrán si el nuevo empleo da derecho a percibir las.

Artículo 53. A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación.

Artículo 54. Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo

(12) Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, UMP, que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993.

Artículo 55. La Unidad de Mejoramiento Profesional UMP, que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$ 12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales.

Artículo 56. Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo complementario que se indica

Años de servicios docentes a la educación al 30 de octubre de 1993 ⁽¹³⁾	Monto mensual Complementario
12 y 13 años	\$ 441
14 y 15 años	\$ 1.060
16 y 17 años	\$ 1.679
18 y 19 años	\$ 2.299
20 y 21 años	\$ 2.918
22 y 23 años	\$ 3.537
24 y 25 años	\$ 4.157
26 y 27 años	\$ 4.766
28 y 29 años	\$ 5.396
30 años o más	\$ 6.015

Artículo 57. Los profesionales de la educación a que se refieren los artículos precedentes, que se desempeñen en un horario

inferior a 30 horas cronológicas semanales, recibirán una cantidad proporcional de los montos establecidos en los artículos 55 y 56, que se calcularán a razón de un treinta avo de los montos determinados por cada hora de contrato.

Artículo 58. Lo dispuesto en los artículos anteriores, no afectará para ningún efecto legal, al monto de la remuneración básica mínima nacional establecida en el artículo 35 de esta ley.

Artículo 59. Las cantidades que se perciban por la aplicación de los artículos 54 al 58, no serán imputables a la remuneración adicional derivada de la aplicación del artículo 3° transitorio de esta ley.

Artículo 60. Con posterioridad al 1° de enero de 1994, los montos que resulten de la aplicación de los artículos 55, 56 de esta ley, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Artículo 61. Para los efectos de la concesión de los bonos y bonificaciones que se otorgan en los artículos 54 al 57 y el artículo 85 de la presente ley, respecto de los profesionales de la educación que tengan pactados dos o más jornadas para uno o varios empleadores, tanto del sector municipal como del particular subvencionado, se les considerará el número de horas semanales de cada contrato, sin que la suma de los beneficios que obtengan pueda exceder de \$ 12.585 mensuales, excluyendo el monto complementario que dispone el artículo 56 de la presente ley.

En el caso que les resultare una suma superior, el monto que corresponda por cada nombramiento o contrato se les deducirá proporcionalmente, en relación al número de horas incluido en cada cargo o convenio.

(13) Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

Artículo 62. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 y en los incisos primeros al cuarto del artículo 5° transitorio, ambos de esta ley, los profesionales de la educación a que se refieren los Títulos III y IV de esta ley, es decir, los que integran una dotación comunal o se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, respectivamente, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 130.000 mensuales, a partir desde el 1° de enero de 1995, para quienes tengan una designación o contrato de 30 horas cronológicas semanales.

A partir desde el 1° de enero de 1996, la remuneración total a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior a \$ 156.000 mensuales.

Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o un contrato diferente a 30 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará en proporción a las horas establecidas en sus respectivas designaciones o contratos.

Para los efectos de la aplicación de esta ley, se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, incluidas las que establece este cuerpo legal.

No obstante, no se considerarán para el cálculo señalado en los dos primeros incisos de este artículo la asignación por desempeño en condiciones difíciles ni las remuneraciones por horas extraordinarias, tanto para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal como del particular subvencionado.

Artículo 63. Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos de sector particular subvencionado

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

Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3° transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1° de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

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

Artículo 64. Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionados que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

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

Artículo 65. Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ce-

ñirse al siguiente procedimiento:

- a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410.
- b) Si aplicado lo anterior aún existieren profesionales de la educación, designados o contratados, con una remuneración total inferior a \$ 130.000 y \$ 156.000 mensuales, en los años 1995 y 1996, respectivamente, deberán determinar una planilla complementaria según la situación individual de cada uno de estos profesionales, en conformidad con lo establecido en los artículos 62 y 64, destinando a su financiamiento los recursos provenientes del 20% no comprometida en el cálculo dispuesto por la letra a) precedente. En el evento de que dichos recursos no alcanzaren para cubrir la totalidad del pago que represente la planilla complementaria, se rebajará el porcentaje señalado en la letra a) en la proporción necesaria para financiar esta planilla, procediendo a repetir el cálculo en ella dispuesto, ajustado a la nueva disponibilidad de recursos.
- c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre todos los profesionales de la edu-

cación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes. ⁽¹⁴⁾

En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutivos de los establecidos para el año 1995.

En el sector particular subvencionado, la planilla complementaria se pagará a los profesionales de la educación que tengan contrato, en tanto que la bonificación proporcional beneficiará a todos los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales de dicho sector.

A contar desde enero de 1997, la bonificación proporcional a que se refiere esta ley será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE), durante 1996. La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE).

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 19.410 será considerado infracción grave para los efectos del artículo 37 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Artículo 66. La bonificación proporcional establecida en el artículo 63 no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación.

Esta bonificación se considerará como renta para determinar la remuneración mínima establecida en el artículo 62.

(14) Rectificado en D.O. 7.02.97.

Artículo 67. Lo dispuesto en los artículos 62 a 66 de esta ley, sólo será aplicable en el sector municipal a los profesionales de la educación que desempeñen horas que figuren dentro de la dotación comunal docente, aprobada según las normas establecidas en esta ley.

Párrafo V

De la Jornada de Trabajo

Artículo 68. La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal.

Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

Artículo 69. La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a

actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva. ⁽¹⁵⁾

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente.

Párrafo VI

Deberes y Obligaciones Funcionarias de los Profesionales de la Educación

Artículo 70. Para el cumplimiento de la evaluación contemplada en el artículo 18 de este Estatuto, el reglamento establecerá un sistema de calificaciones del personal afecto al presente Título.

En el referido sistema de calificaciones, se medirán, de manera objetiva, los siguientes aspectos: ⁽¹⁶⁾

- a) Responsabilidad profesional y funcionaria;
- b) Perfeccionamiento realizado;
- c) Calidad de desempeño, y
- d) Méritos excepcionales.

El reglamento estipulará la composición de las Comisiones Calificadoras, la incorporación a ellas de representantes de los profesio-

(15) El artículo 12, N° 4 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, introdujo el inciso cuarto del artículo 69, pasando los primitivos incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto.

(16) Rectificado en D.O. 7.02.97.

nales del respectivo establecimiento o funcionarios que corresponda, así como la definición de la autoridad o comisión de apelaciones. Del mismo modo fijará los procedimientos, el plazo, la periodicidad y los demás detalles técnicos del sistema de calificaciones.

Los resultados finales de la calificación de cada profesional se considerarán como antecedentes para los concursos públicos estipulados en este Título. Asimismo, se tendrán en cuenta para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de postgrado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

Artículo 71. Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se registrarán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.

Párrafo VII

Término de la Relación Laboral de los Profesionales de la Educación

Artículo 72. Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883,

en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan;

En el caso de que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación que cumpla funciones docentes, técnico-pedagógicas o directivas, la designación de fiscal deberá recaer en un profesional de la educación que realice labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma municipalidad o corporación. En el caso que en las comunas hubiere sólo un establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del Departamento de Administración Educacional Municipal. El tiempo que el fiscal –docente de aula– utilice en la investigación, deberá imputarse a sus horas de actividades curriculares no lectivas; ⁽¹⁷⁾

- c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
- e) Por fallecimiento;
- f) Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos;
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;
- h) Por pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e

(17) El artículo 12, N° 1 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.20001, intercaló el inciso segundo de la letra b) del artículo 72, inserto en este texto.

- i) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g), e i) se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Corresponderá igual derecho a los Directores de establecimientos educacionales, que en virtud del artículo 32 de esta ley hayan terminado sus funciones como tales, cuando postulen, en posteriores concursos, a desempeñar un empleo correspondiente a alguna de las funciones señaladas en el artículo 5°.

Artículo 73. El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponerse término a su relación laboral, se deberá proceder en primer lugar con quienes tengan la calidad de contratados y, si lo anterior no fuere suficiente, con los titulares que en igualdad de condiciones tengan una menor calificación.

Si aplicadas las reglas de prelación precedentes no pudieren determinarse los profesionales de la educación a los cuales deba ponerse término a su relación laboral, se ofrecerá la posibilidad de renunciar volunta-

riamente a quienes se desempeñen dentro de la misma asignatura, nivel o especialidad que se requiere disminuir, con el derecho a percibir la indemnización que se establece en el inciso quinto.

En caso de igualdad absoluta de todos los factores señalados en el inciso segundo y si no se ejerciere la opción contemplada en el inciso anterior, decidirá el Alcalde, o el Gerente de la Corporación respectiva, según corresponda.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones.

Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación afectados mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Artículo 74.- Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior postula a un concurso en la misma Municipalidad o Corporación que le pagó la indemnización y resulta elegido, podrá optar por no devolver la indemnización recibida si acepta que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización computado desde su reincorporación; o bien, devolverla previamente, expresada en unidades de fomento con más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo 75.- El hecho de que el profesional de la educación reciba parcial o totalmente la indemnización a que se refiere el artículo 73, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o la Corporación, según corresponda, no observó en su caso, las condiciones y requisitos que se señalan en los incisos primero y segundo del artículo 73 de la presente ley, incurriendo, por tanto, en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el Tribunal del Trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el Juez ordenará la reincorporación del reclamante.

Artículo 76.- Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del

50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

La renuncia parcial a la titularidad de horas, deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios o los contratos, según corresponda.

Artículo 77.- Si por aplicación del artículo 22 es adecuada la dotación y ello representa una supresión parcial de horas, los profesionales de la educación de carácter titular que sean afectados, tendrán derecho a percibir una indemnización parcial proporcional al número de horas que dejen de desempeñar.

En este caso, dicha disminución o supresión parcial podrá afectar a diferentes profesionales de la educación que desempeñen horas de la misma asignatura o de un mismo nivel o especialidad de enseñanza y que estén destinados en un mismo o en diferentes establecimientos, cuando ello sea el resultado de las necesidades o requerimientos técnico-pedagógicos, que se hayan expresado en la adecuación de la dotación y se hayan fundamentado en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

No obstante, a igualdad de condiciones de los profesionales de la educación de un mismo establecimiento y jornada, la reducción parcial de horas afectará al profesional con una menor calificación.

Si la supresión de que se trata excede del 50% de las horas que el profesional desempeña, éste tendrá derecho a renunciar a las restantes, con la indemnización proporcional a que estas últimas dieran lugar.

El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo estable-

cido en los artículos 73 y 74, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 75.

TITULO IV

Del Contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular

Párrafo I

Normas Generales

Artículo 78.- Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

Párrafo II

De la Celebración del Contrato y de las Modificaciones Legales a éste

Artículo 79.- Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas;
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.

El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y

- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.

Artículo 80.- La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de

aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.

La docencia de aula semanal, para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de jornada escolar completa diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15

(18) El artículo 1° de la Ley N° 19.808, D.O. 7.06.2002, agregó el inciso tercero del artículo 80, pasando a ser cuarto, quinto y sexto los primitivos incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

El artículo 2° de la ley modificatoria aludida, prescribe: A contar del 1 de marzo de 2002, se pagará a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados, regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de Educación, de 1998, que se encuentren afectos al régimen de jornada escolar completa diurna, un aumento de la subvención del artículo 9° de dicho cuerpo legal, de acuerdo a la siguiente tabla, expresada en unidades de subvención educacional (U.S.E.):

Nivel y Modalidad de Enseñanza que imparte el Establecimiento Educacional	Aumento de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica (3° a 8°)	0,0327
Educación General Básica Especial Diferencial	0,0994
Educación Media Humanístico-Científica	0,0361
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola y Marítima	0,0361
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	0,0361
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	0,0361

Aquellos establecimientos que estén afectos al régimen de jornada escolar completa diurna por sus alumnos de 1° y 2° años de Educación General Básica, percibirán por estos alumnos el mismo incremento a la subvención establecido para la Educación General Básica de 3° a 8° años.

Los sostenedores de los establecimientos educacionales a que se refiere el artículo primero de la presente ley, percibirán este aumento a contar del 1 de marzo de 2003.

minutos, excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva. ⁽¹⁸⁾

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley.

Artículo 81.- Los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas a Consejo de Profesores;
- Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este reglamento será puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, en un plazo no mayor a sesenta días. Asimismo, deberá comunicarse a los profesionales de la educación del establecimiento, de conformidad a los artículos 152 y 153 del Código del Trabajo.

Artículo 82.- Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Artículo 83.- El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Artículo 84.- Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado gozarán de la asignación establecida en el artículo 50 de esta ley, si el establecimiento en el cual trabajan es calificado como de desempeño difícil conforme a lo señalado en el mismo artículo.

Para estos efectos, dichos establecimientos deberán postular ante el correspondiente Departamento Provincial de Educación, el cual efectuará la proposición a que se refiere el inciso cuarto del artículo 50 de esta ley.

La aprobación dará derecho al financiamiento de la asignación en la proporción correspondiente.

Artículo 85.- Concédese a contar del 1º de diciembre de 1993, a los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de esta ley, una bonificación mensual cuyo monto será equivalente a \$ 419,50 por cada hora semanal pactada en sus contratos, con un máximo de \$ 12.585 mensuales.

Con todo, respecto de los referidos profesionales cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, la bonificación les corresponderá percibirla a contar de la fecha antes señalada y hasta la de vencimiento del respectivo contrato o fallo.

En todo caso, el monto de la bonificación que se establece por este artículo, no se considerará para los efectos de determinar otras remuneraciones o asignaciones que se hayan convenido o calculen sobre la base del

valor de la hora semanal.

Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos a que se refiere el inciso primero de este artículo, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de las remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Artículo 86.- Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley.

Para estos efectos, durante 1995 y 1996 se entregará a esas instituciones un aporte por alumno equivalente a la subvención adicional especial establecida en el artículo 13 de la Ley N° 19.410 en los establecimientos técnico-profesionales subvencionados, por rama de especialidad. El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1994 de todos los establecimientos que administran, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media de 1994 de los establecimientos de educación media técnico profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los respectivos convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones que administran los establecimientos, con el fin de entregar los recursos a que se refiere este artículo, los que a contar desde 1997 incrementarán los montos permanentes en ellos establecidos.

Párrafo III

De la Terminación del Contrato

Artículo 87.- Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equiva-

lente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

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

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

Párrafo IV

Disposiciones Finales

Artículo 88.- Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

Si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato de plazo indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el Párrafo IV del Título III de esta ley, las partes podrán, de común acuerdo, excluir al establecimiento del mecanismo de negociación colectiva.

TÍTULO FINAL

Artículo 89.- Derógase la Ley N° 18.602.

Artículo 90.- Esta ley regirá desde su publicación en el Diario Oficial, salvo en el caso de las normas respecto de las cuales se señala una fecha especial de vigencia.

En todo caso, las normas que establecen la renta básica mínima nacional, su valor, y las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, contenidas en los artículos 35, 48, 50, 51 y 5° transitorio, respectivamente, regirán a partir desde el 1° de marzo de 1991.

Artículos Transitorios

Artículo 1°.- Dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación de esta ley, los responsables del sector municipal deberán fijar las dotaciones correspondientes, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 de esta ley. Se considerará como dotación inicial la existente al 31 de marzo de 1990.

Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna.

En el mismo plazo señalado, los responsables del sector municipal deberán llamar a concurso público para llenar en calidad de titular los cargos vacantes de las respectivas dotaciones de los establecimientos de la comuna, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes de esta ley.

Las Comisiones Calificadoras, a que se refieren los artículos 29 y siguientes, llamarán a concurso para proveer los cargos directivo-docentes que actualmente estén siendo desempeñados por profesionales de la educación que no cumplieren, al menos, con alguno de los siguientes requisitos:

- 1.- Haber accedido al cargo por medio de concurso.
- 2.- Haber accedido al cargo en virtud de nombramiento derivado de su encasilla-

miento en la carrera docente, conforme al Decreto Ley N° 2.327, de 1978.

- 3.- Contar con, al menos, cinco años de función docente directiva.
- 4.- Tener aprobado un curso de especialización o de perfeccionamiento docente vinculado al desempeño de la función directiva docente, obtenido en cursos impartidos por el Ministerio de Educación, Universidades o Institutos Profesionales.

La Comisión respectiva, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley, dictará una resolución fundada, determinando los cargos que serán concursados y el nombre de sus detentadores. Esta resolución deberá ser notificada personalmente a cada afectado, el cual podrá reclamar de ella, por escrito y ante el Alcalde que corresponda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de su respectiva notificación. El Alcalde deberá resolver dentro de igual plazo, contado desde la fecha de presentación del reclamo, y de no resolverse éste dentro del plazo indicado, se tendrá por aceptado.

Determinados los cargos a ser llamados a concurso conforme al procedimiento anterior, los profesionales de la educación que los sirvan cesarán en el cargo directivo-docente al término del respectivo año laboral docente, conservando titularidad en la Planta como docentes de aula y manteniendo su remuneración, salvo las asignaciones propias al desempeño de la función directivo-docente.

Artículo 2°.- La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere

producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese.

Artículo 3°.- La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente sean superiores a las que se fijen en conformidad al presente Estatuto.

En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

- a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional;
- b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica;
- c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 48, 49, 6° y 7° transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el articulado transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso

anterior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste.

Artículo 4°.- Las remuneraciones y beneficios establecidos por esta ley para los profesionales de la educación, deberán alcanzar el total de sus valores correspondientes dentro de los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, y de acuerdo a las normas de gradualidad establecidas en los artículos siguientes.

Artículo 5°.- El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del

(19) La Ley N° 19.598, D.O. 9.01.99, otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica. El artículo 9° de la mencionada ley establece los valores de las horas cronológicas para los profesionales de la educación de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media científico-humanista y técnico-profesional, a que se refiere este artículo.

(20) Véase el Decreto N° 1, de 2000, del Ministerio de Educación, D.O. 22.03.2000, que fijó los valores mínimos de las horas cronológicas para los profesionales de la educación, a contar del 1° de febrero del año 2000, de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media científico-humanista.

Ministerio de Educación, de 1992. ⁽¹⁹⁾ ⁽²⁰⁾

Los valores anteriores tendrán vigencia inmediata.

En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1992, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.

Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate, ni en ningún caso dará derecho a imputar dicho pago a la subvención complementaria transitoria establecida en los artículos 12, 13 y 14 transitorios de esta ley.

Para adecuarse a lo establecido en el inciso octavo de este artículo, los sostenedores ajustarán las remuneraciones determinadas en el inciso sexto en un plazo que vencerá el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 6°.- La asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de esta ley para los profesionales de la educación del sector municipal, se aplicará y pagará con base en los bienios de servicio docente que se acrediten conforme al inciso final de este artículo y de acuerdo a la siguiente escala gradual:

- 1.- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.

- 2.- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 3.- Durante 1993: 100% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 4.- A partir de 1994: se aplicará íntegramente lo dispuesto en el artículo 47 de esta ley.

Dentro de los 9 meses siguientes a la dictación de esta ley, los profesionales de la educación de una dotación acreditarán ante el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional correspondiente, por medio de certificados fidedignos emanados de las Municipalidades respectivas o del Ministerio de Educación, los años de servicios docentes servidos en la educación municipalizada o en la educación fiscal en el período anterior al traspaso de los establecimientos. Para el caso del reconocimiento de los años de servicios docentes desempeñados en la educación particular, se exigirán los siguientes requisitos:

- a) Que el establecimiento educacional donde el interesado prestó servicios docentes tenga el reconocimiento oficial del Estado, o lo haya tenido al momento en que se prestaron los servicios.
- b) Que el interesado presente el contrato celebrado con el respectivo establecimiento, y acredite el pago de las cotizaciones previsionales por el tiempo que solicita que se le reconozca como servido, mediante certificado otorgado por la institución previsional que corresponda.

El reconocimiento de bienes se realizará por resolución municipal fundada la que será remitida al Ministerio de Educación.

Artículo 7°.- La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máxi-

mo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Artículo 8°.- La asignación por desempeño en condiciones difíciles, establecida en el artículo 45 de la presente ley, se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla de gradualidad:

- 1.- Durante los años 1991 y 1992: hasta un 25% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;
- 2.- Durante el año 1993: hasta un 50% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;
- 3.- Durante el año 1994: hasta un 75% de dicho monto, y
- 4.- A partir del año 1995: hasta un 100% de dicho monto, según la disponibilidad del fondo destinado al pago de esta asignación.

Artículo 9°.- La asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica establecida en el artículo 51, se cancelará a partir de 1991, calculándose sobre la remuneración básica mínima nacional, en la forma y condiciones señaladas en dicho artículo.

Artículo 10.- En el caso de los profesionales de la educación pre-básica las disposiciones del Título III y del artículo 83 del Título IV de esta ley, sólo se aplicarán a aquellos que se desempeñen en niveles de dicha edu-

cación que puedan dar origen a subvención del Estado conforme a la legislación respectiva.

Artículo 11.- Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación particular subvencionada, un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Artículo 12.- Créase un Fondo de Recursos Complementarios con la finalidad de financiar el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones establecidas en el párrafo IV del Título III del presente Estatuto. Este Fondo tendrá las siguientes características:

- a) Una duración transitoria de cinco años contados desde el 1° de enero de 1991;
- b) Será administrado por el Ministerio de Educación, y
- c) Su monto se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Artículo 13.- Con cargo al Fondo del artículo precedente, y para la finalidad que en el mismo se señala, se pagará una subvención complementaria transitoria a todos los establecimientos educacionales subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

El valor unitario mensual por alumno de esta subvención se fijará el 1° de marzo de cada año, en Unidades de Subvención Educativa, por medio de un decreto conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

Artículo 14.- En los establecimientos particulares, tanto en el caso de los de educación gratuita como en el caso de los de financiamiento compartido, la subvención

complementaria transitoria se transferirá directamente a cada sostenedor, y éstos la percibirán por el mismo procedimiento mediante el cual reciben la subvención por escolaridad, señalado en el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1989, y junto con ella.

Artículo 15.- Excepcionalmente y hasta el 29 de febrero de 1996, en los establecimientos educacionales del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, lo que correspondiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 transitorio, será considerado como un monto total por la Administración del Fondo de Recursos Complementarios. Dicha Administración procederá a asignar tales recursos a los sostenedores municipales, de acuerdo a las necesidades que tengan para financiar el mayor costo que represente para ellos el pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones consagradas en el Párrafo IV del Título III.

Para el establecimiento de estas asignaciones se determinará la diferencia que resulte entre las remuneraciones del personal de la dotación correspondiente al mes de noviembre de 1990, incrementadas en un 11,27%, y el monto que resulte de la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones aludidas, correspondientes a dicho personal.

El Ministerio de Educación, por resolución fundada dispondrá la asignación de los recursos a que se refiere el inciso anterior para cada Municipalidad. Si la asignación implica un incremento superior al porcentaje que represente la subvención complementaria establecida en el artículo 13 transitorio, respecto a la subvención por alumno que se fija en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, deberán indicarse en un convenio que se celebrará entre este Ministerio y el Municipio respectivo, las medidas que éste adoptará para ajustar sus asignaciones y gastos a lo establecido en el Estatuto dentro del plazo de entrada en vigencia de las normas de gradualidad de éste.

Las resoluciones ministeriales que se dicten al determinar las asignaciones, harán referencia a dicho convenio.

Los excedentes que puedan resultar serán distribuidos en proporción a la subvención que reciban los municipios cuyo porcentaje de aporte complementario fuera inferior al promedio nacional de incremento.

Una vez que sea recibida por las Municipalidades la asignación a que se refiere este artículo, éstas podrán reclamar de la cantidad que se les asigna, dentro de un plazo de diez días, ante una Comisión compuesta por los Subsecretarios de Educación y de Desarrollo Regional y el Alcalde respectivo, y la determinación definitiva se adoptará por mayoría de votos y será inapelable.

Artículo 16.- Con cargo al Fondo de Recursos Complementarios podrán efectuarse las transferencias para pagar la asignación por desempeño difícil de los artículos 50 y 8º transitorio, el Bono de Perfeccionamiento del inciso segundo del artículo 7º transitorio y del artículo 11 transitorio, y la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3º de la Ley Nº 19.200. Estas transferencias se harán conforme a lo dispuesto en los artículos precedentemente citados.

Artículo 17.- A contar del 1º de marzo de 1996, los recursos del Fondo del artículo 12 transitorio de la presente ley incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992. Dichos valores se determinarán por decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda.

Artículo 18.- Las Corporaciones de Derecho Privado que administran establecimientos educacionales conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980, financiarán el mayor gasto que le signifique la aplicación de las normas del Título III de esta ley, a su dotación

de profesionales de la educación, con los recursos provenientes del Fondo de Recursos Complementarios que se crea en el artículo 12 transitorio. En ningún caso estas Corporaciones podrán imputar a este Fondo otros gastos que se deriven de la aplicación del mencionado Título III, el cual como ahí se establece sólo podrá ser destinado a financiar la aplicación de la remuneración básica mínima y de las otras asignaciones establecidas en los artículos 48 a 51 de este Estatuto. Igualmente la forma de aplicación de las normas mencionadas deberá realizarse tanto en su gradualidad como en su financiamiento según lo establecido en los artículos transitorios 5º al 11; 13, y 15 al 17 precedentes.

Estas Corporaciones, para los efectos de contraer empréstitos u obligaciones financieras, requerirán contar con la aprobación previa del Directorio de la Corporación, del Consejo de Desarrollo Comunal y del Alcalde respectivo.

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley para el año 1991, que asciende a \$ 8.981.000.000, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33-004 de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos. Para los años 1992 y siguientes, el financiamiento de esta ley será consultado en la Ley de Presupuestos del Sector Público del año respectivo.

Artículo 20.- El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente ley, dentro del plazo de 150 días siguientes a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 21.- Declárase, interpretando lo dispuesto en el artículo 85 de esta ley, que en dicha disposición no están ni han estado comprendidos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados.

Artículo 22.- Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones, en virtud del Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, para administrar establecimientos de

educación técnico-profesional con el fin de entregar los recursos que permitan dar cumplimiento a la presente ley.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de estos recursos a las Corporaciones o Fundaciones respectivas.

Artículo 23.- Lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 32 de esta ley, tratándose de los profesionales de la educación que actualmente se desempeñan como Directores de establecimientos educacionales, y en el inciso segundo del artículo 34 del mismo cuerpo legal, respecto de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal en actual ejercicio, se aplicará sólo cuando cesen en sus respectivas funciones.

Artículo 24.- La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 72 de esta ley regirá a contar desde el 1° de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales.

Artículo 25.- La causal de término de la relación laboral establecida en la letra i) del artículo 72 de esta ley, regirá a contar desde el 1° de marzo de 1997, como consecuencia de la vigencia de la nueva dotación que se haya fijado o adecuado en noviembre de 1996.

Artículo 26.- El pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, se imputará, a partir del día 1° del mes siguiente al de la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, a la remuneración adicional determinada conforme a la letra c) del artículo 3° transitorio de esta ley, hasta el monto que corresponda pagar por concepto de dicho complemento.

A los profesionales de la educación que, a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se les estuviere pagando el complemento de

zona sin haberse imputado su monto a la remuneración adicional a que se refiere el inciso precedente, se les continuará pagando dicho complemento. Con todo, una cantidad equivalente a lo que perciben por tal concepto, se deducirá de la remuneración adicional respectiva y se continuará pagando por planilla suplementaria, que será reajutable de acuerdo a los reajustes de remuneraciones que se otorguen al sector público. Esta planilla sólo será absorbida, por futuros incrementos de remuneraciones que puedan otorgarse por leyes especiales, quedando excluido, en consecuencia, los que se establecen en la presente ley; los referidos reajustes generales, y los aumentos de remuneraciones que se deriven de la aplicación de los artículos 48 y 49 de esta ley.

Artículo 27.- En el evento que los sostenedores del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, acordaren transacciones en juicios en tramitación por pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios eventuales sobre este mismo asunto, con los profesionales de la educación que no estuvieren en la situación prevista en el inciso segundo del artículo anterior, podrán requerir un aporte fiscal adicional para cubrir un monto igual o menor al transado conforme a las siguientes normas:

- a) Cada sostenedor interesado deberá presentar a la Subsecretaría de Educación, antes del 31 de diciembre de 1995, la proporción de transacción acordada con la respectiva contraparte;
- b) La Subsecretaría de Educación verificará que el aporte fiscal al monto de la transacción sea el correspondiente al total de lo prescrito en esta ley;
- c) El texto definitivo de la transacción aprobada se otorgará por escritura pública firmada por ambas partes, de acuerdo a un texto tipo elaborado por la Subsecretaría de Educación, el cual deberá men-

cionar expresamente que ambas partes se otorgan el más amplio, completo y total finiquito y que renuncian a todo reclamo, acción, demanda o cobro por el asunto materia del juicio que se transa o del asunto cuyo litigio se desea evitar y que en su caso cada parte pagará sus costas.

El mayor gasto fiscal que pueda representar la aplicación de esta norma, se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educativos, del Presupuesto del Ministerio de Educación.

Artículo 28.- Declárase, interpretando el inciso noveno del artículo 5° transitorio de esta ley, que el plazo que en este inciso se señala ha tenido por objeto tanto indicar expresamente el 31 de diciembre de 1993 como la fecha en que vence la obligación de los sostenedores de ajustar las remuneraciones que el mismo precepto menciona, como establecer tácitamente el 1° de enero de 1994 como la fecha a partir de la cual nace la obligación de los mismos sostenedores de pagar el complemento de zona establecido en el inciso sexto del mismo artículo 5° transitorio de esta ley.

Artículo 29.- A contar desde la vigencia de la Ley N° 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto del total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solu-

ción de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en estas instituciones.

A los profesionales de la educación que sean imponentes de Administradoras de Fondos de Pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período ahí señalado, cuando exista el acuerdo de los afectados.

Tal indemnización será incompatible con toda otra que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador. En todo caso, deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

Respecto de quienes perciban la indemnización a que se refieren los incisos anteriores, será aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de esta ley.

El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios por aplicación del inciso primero de este artículo y del artículo siguiente, se entenderán suprimidas por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Artículo 30.- A contar desde la vigencia de la Ley N° 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo anterior y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamen-

te de ella, siempre y cuando en ambos casos sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los primeros doce meses que se consideren para el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los doce últimos meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas.

Artículo 31.- Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley N° 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, sólo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por estas situaciones no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Pro-

vincial de Educación podrá autorizar su reemplazo.

Artículo 32.- En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

La aplicación de las normas señaladas en los artículos 29 y 31 transitorios, cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal.

Artículo 33.- Aquellas Municipalidades que no cuenten con los recursos para solventar íntegramente las indemnizaciones que proceda pagar por aplicación de los artículos 29 y 31 transitorios, podrán solicitar al Fisco un aporte extraordinario, el que se financiará con cargo al Fondo de Adecuación Docente que se establece en el Presupuesto del Ministerio de Educación para este efecto.

Un decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá el procedimiento y plazo para solicitar dicho aporte, el mecanismo de selección de las Municipalidades que lo recibirán, el que en todo caso garantizará la igualdad de acceso a dicho beneficio, la forma en que se rendirá cuenta de su utilización y los mecanismos de reembolso cuando proceda.

Artículo 34.- A los profesionales de la educación que, habiéndose acogido a lo dispuesto en el inciso del artículo 52 de la Ley N° 19.070 con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, hayan percibido la indemnización que en dicho precepto se establece, en el monto, forma y condiciones en éste indicadas, y que se incorporen a la dotación docente de una Municipalidad o Cor-

poración distinta de la que efectuó el pago respectivo, no les será exigible la devolución de dicha indemnización. No obstante, la obligación de devolución de las indemnizaciones percibidas la mantendrán en las condiciones establecidas en el nuevo artículo 74 de esta ley, cuando la reincorporación se produzca en la misma Municipalidad o Corporación.

Artículo 35.- Dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de la Ley N° 19.410 los Alcaldes y gerentes de las corporaciones, según corresponda, deberán adecuar las designaciones o contratos de trabajo con cada uno de los profesionales de la educación del sector municipal de su dependencia, en conformidad al artículo 29 de esta ley.

Posteriormente, los Alcaldes o gerentes de las Corporaciones deberán enviar copia de los decretos alcaldicios o de los contratos, según corresponda, a cada profesional de la educación mediante carta certificada dentro de los cinco días siguientes a su dictación o suscripción.

Los profesionales de la educación dispondrán de 15 días, desde la fecha de despacho de la carta certificada, para apelar de sus alcances ante el Alcalde o gerente de la Corporación respectivo.

Los decretos alcaldicios o los contratos, según el caso, sólo regirán si no se presentaren apelaciones o cuando éstas sean resueltas.

Las apelaciones que se presentaren deberán ser resueltas en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Artículo 36.- A los profesionales de la educación y al personal no docente que se desempeñan en los establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal, así como al personal de cualquier naturaleza que se desempeña en funciones de administración en estas mismas Corporaciones, que sin solución de continuidad sean incorporados a una dotación en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de la respectiva Municipalidad no les significará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Anótese, tómese razón, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a usted Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Febrero

- Decreto N° 308, de 27.12.02, del Ministerio de Educación. Otorga subvención a escolares de primer nivel de transición de educación parvularia.

24 - Febrero

- Decreto N° 77, de 16.01.03, de la Subsecretaría del Interior. Crea Comisión asesora presidencial para el fortalecimiento de los principios de probidad y transparencia pública.

25 - Febrero

- Extracto de Resolución N° 10 exenta, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Establece escala de tasas conforme al precio internacional de los minerales que indica.

3 - Marzo

- Decreto N° 107 exento, de 20.02.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 511 exento, de 1997, que aprueba Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar de Niñas y Niños de Enseñanza Básica.

5 - Marzo

- Extracto de Resolución N° 12 exenta, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 5.879 exenta, publicada en el D.O. del 31 de agosto de 1999, que exime de la obligación de presentar declaración de inicio de actividades y de dar aviso de término de giro a los contribuyentes que exploten a cualquier título vehículos motorizados destinados al transporte terrestre de pasajeros.

6 - Marzo

- Decreto N° 68, de 11.12.02, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2003.

7 - Marzo

- Decreto N° 270, de 28.11.02, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tratado de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) sobre Derecho de Autor.

10 - Marzo

- Extracto de Circular N° 16, de 5.03.03, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza las instrucciones pertinentes respecto de las nuevas escalas y tasas para la determinación de los impuestos que afectan a los contribuyentes mineros que tributan en conformidad a los artículos 23 y 34 N° 1 de la Ley de la Renta.

12 - Marzo

- Extracto de Resolución N° 14 exenta, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Deroga la Resolución exenta N° 7.212 exenta, de 2.12.98 publicada en extracto en el Diario Oficial de 10.12.98 que establece la obligación de presentar Declaración Jurada Anual N° 1.824, sobre nómina actualizada de socios y comuneros y porcentajes de participación en el capital y utilidades de la sociedad o comunidad.

13 - Marzo

- Extracto de Resolución N° 15 exenta, de 10.03.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación para aquellos contribuyentes que hagan uso del crédito por gastos de capacitación, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.518, del 14 de octubre de 1997, mediante el sistema de mandato a favor de una institución financiera u organismo de capacitación, de presentar declaración jurada.
- Decreto N° 265, de 25.11.02, del Ministerio de Educación. Modifica fecha de pago de las subvenciones a establecimientos de enseñanza, correspondientes al mes de diciembre de 2002.

14 - Marzo

- Extracto de Resolución N° 16 exenta, de 11.03.03, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone plazo para dar aviso inicio de actividades para los transportistas de pasajeros a que se refiere la Resolución N° 12 exenta, de 24.02.03.

21 - Marzo

- Comisión Ergonómica Nacional. Rectifica lista de puestos de trabajo calificados como pesados, la lista de aquellos puestos de trabajo que han sido rechazados en tal calificación y la lista de aquellos puestos de trabajo que han dejado de constituir trabajo pesado publicada en la edición N° 37.435 del Diario Oficial (16.12.02).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CORTE SUPREMA (4ª SALA). RECURSO DE CASACION EN LA FORMA Y EN EL FONDO. OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE ACREDITAR LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LA CAUSAL DE INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO DE TRABAJO.

La causal establecida en el artículo 160 N° 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, debe ser acreditada por el empleador que la alega, razón por la cual debe acogerse la demanda que pide se declare injustificado el despido, no habiéndose probado por el empleador los hechos del incumplimiento.

Comentarios

Sentencia de apelación confirmó fallo de primera instancia que acogió demanda interpuesta para obtener que se declare injustificado despido de trabajador, quien había sido despedido invocándose un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La sentencia de primer grado estimó que, si bien según los términos del contrato, al trabajador le correspondía la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar, los recursos financieros y humanos de la empresa demandada, no puede darse por establecido que las acciones ejecutadas por otros trabajadores en perjuicio de la empresa, se hubieren debido a la falta de control adecuado por parte del actor. Para ello habría resultado necesario saber cuáles fueron las operaciones irregulares ejecutadas en contra de los intereses de la empresa y en qué medida ellas pudieron evitarse por el actor.

La prueba rendida no permitió obtener la convicción de que existió un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del actor.

Por otra parte, la misma sentencia se pronuncia en contra de acoger la indemnización por daño moral reclamado por la demandada, pues se estimó que el empleador no ha

hecho sino ejercicio de un derecho que la ley le reconoce y que no hay atisbos de un proceder malicioso del empleador, ni tampoco se acreditó la producción de los daños reclamados.

La Corte de Apelaciones confirma con declaración la sentencia apelada haciendo hincapié en que le correspondía a la empleadora y demandada probar la justificación del despido, esto es, el hecho positivo de la realidad de los fundamentos fácticos que configurarían aquella causal. Agrega que el "Manual de Operaciones Básicas", cuyo incumplimiento esgrime el demandado, no contiene en forma precisa y detallada las funciones que debía desarrollar el actor.

Ante los recursos de casación en la forma y en el fondo con que se impugna la sentencia de segunda instancia, la Corte Suprema desestimó la petición de nulidad en el fondo y respecto de la casación en la forma sostiene que las sentencias anteriores adolecen del vicio de nulidad formal contemplado en el artículo 768, número 4° del Código de Procedimiento Civil, es decir, que se han dado ultrapetita, o sea, otorgando más de lo pedido por las partes. Por lo tanto la Corte Suprema invalida la sentencia de segundo grado y

resuelve reemplazarla por otra que confirma lo anterior salvo en lo relativo a los montos de las indemnizaciones.

Sentencia de primera instancia.

Concepción, 26 de diciembre de 2000.

Por entrada con esta fecha a mi despacho.

Vistos:

A fs. 10, comparece Hugo Antonio Díaz Uribe, abogado, domiciliado en Castellón N° 477, segundo piso de esta ciudad, en nombre y representación de Héctor Daniel Torres Díaz, factor de comercio, domiciliado en Errázuriz, N° 3385 de Talcahuano, interponiendo demanda en contra de Logros Servicios de Préstamos S.A., representada legalmente por Juan Schneider Valdebenito, ambos domiciliados en Caupolicán N° 280 de esta ciudad, para obtener que se declare que su despido ha sido injustificado y se condene a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

- 1) \$ 1.282.771, por indemnización sustitutiva a la falta de aviso previo de despido;
- 2) \$ 3.848.313, por indemnización por años de servicios;
- 3) \$ 1.026.216, por 24 días de remuneraciones del mes de abril del año en curso;
- 4) \$ 299.613, por 7 días de vacaciones proporcionales año 1999;
- 5) \$ 641.385, por 15 días de feriado del período 1999-2000; y
- 6) \$ 300.000.000, por daño moral fundada en el artículo 168 del Código del Trabajo o en subsidio la suma mayor o menor que el tribunal estime pertinente.

A fs. 23 en el primer otrosí, se contesta la demanda. Se pide que sea rechazada, con costas.

A fs. 27 vta. y 28. vta. se y recibe la causa a prueba.

A fs. 52 a 60, fs. 63 y fs. 69 a 69 vta. rola acta de audiencia de conciliación y prueba.

A fs. 70, en lo principal, rola escrito en que la demandante formula observaciones a la prueba.

A fs. 72 vta. se cita a las partes para oír sentencia.

En cuanto a objeción documental

- 1° Que a fs. 47 en el otrosí el apoderado de la demandante ha impugnado el documento acompañado por la contraria, rolante en fs. 29 y siguientes, denominado "Manual Básico de Operaciones de Logros S.A." por no emanar de su parte y tratarse de simples fotocopias que no tienen ningún valor probatorio.
- 2° Que el apoderado de la demandada no evacuó el traslado conferido en fs. 47 vta.
- 3° Que la impugnación se rechazará porque según se desprende del N° 3° del artículo 346 del Código de Procedimiento Civil, los instrumentos privados puesto en conocimiento de la contraria sólo se pueden impugnar por falsedad o falta de integridad y, del contexto de la impugnación que se formula por la parte demandante; en estos autos, se advierte que no está dirigida contra el documento en sí mismo por alguna de las causales que la ley establece, sino que sólo constituyen meros comentarios referidos a su valor probatorio, ponderación ésta que corresponde efectuar al tribunal en la sentencia y no a las partes.

En cuanto a tacha.

- 4° Que a fs. 57, el apoderado de la demandante tacha al testigo Juan Guillermo Sepúlveda Gutiérrez por la causal del N° 4 y del artículo 358 del Código de

Procedimiento Civil, porque ha reconocido que es dependiente de la demandada.

5° Que el apoderado de la demandada solicita el rechazo de la tacha, basado en la disposición expresa de la legislación laboral que permite la declaración de los funcionarios de la parte que lo presenta.

6° Que la tacha se rechazará porque según el inciso segundo del artículo 450 del Código del Trabajo, el hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presenta, no invalida su testimonio.

En cuanto al fondo

7° Que, el abogado Hugo Antonio Díaz Uribe, en representación de Héctor Daniel Torres Díaz, acciona en contra de Logros Servicio de Préstamos S.A. entidad representada por Juan Schneider Valdebenito, para obtener que se declare injustificado su despido y se condene a la demandada a pagarle las prestaciones indicadas en la parte expositiva, con sus respectivos reajustes e intereses y más las costas de la causa.

8° Que el actor funda su demanda afirmando lo siguiente:

1) Que el 1° de julio de 1997, fue contratado por: la empresa demandada como agente de servicios financieros para desempeñarse en las oficinas de Concepción, ubicadas en Caupolicán N° 280;

2) Que el 24 de abril del año en curso, fue despedido sin aviso previo ni causa legal, invocándose un supuesto de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo;

3) Que según el contrato le correspondía "la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar los recursos financieros y humanos de la oficina, cumpliendo y velando por el cumpli-

miento de las normas y procedimientos implantados por Logros S.A.". Así lo estipula la cláusula segunda. También estaba obligado "a tener un comportamiento irreprochable en todo lo que se refiere a informes comerciales", según la cláusula sexta;

3) Que cumplió con celo y a cabalidad cada una de estas obligaciones y tanto es así que cuando se detectaron ciertas irregularidades, él se comunicó de inmediato con la oficina central, constatándose que dichas irregularidades provenían del funcionario que tenía el cargo de tesorero, persona de absoluta confianza del directorio e impuesta por: éste y contralor de toda la parte financiera. A raíz de lo anterior por encargo de la casa matriz se dispuso una auditoría para dicho funcionario detectándose que se había apartado de la lealtad para con la empresa. Lo mismo ocurrió con otro trabajador contratado en similares condiciones;

4) Que, en forma insólita se puso término al contrato de trabajo del actor, acusándolo de incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales;

5) Que ha sido un funcionario altamente eficiente. Instaló la oficina de Concepción llevándola a niveles de excelente rentabilidad y que no tuvo ninguna injerencia en la contratación del personal de la sucursal Concepción, ya que ello fue hecho directamente por la oficina matriz.

Hace presente que su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$ 1.282.771;

6) Que demanda el pago de indemnización por daño moral ya que la comunicación de despido señala como fundamento "Ud. reconoció su culpa ante los auditores, manifestando que

su falta de control se había originado en un exceso de confianza en el tesorero" y agrega que con su actuar posibilitó las defraudaciones, todo lo que constituye un contexto ofensivo, denigratorio de una persona que por muchos años ejerció altos cargos en la banca privada y además daña su imagen ante la opinión pública, limita sus posibilidades de trabajo futuro y afecta a una familia de gran prestigio en la ciudad.

9º Que la demandada al contestar la demanda ha pedido su rechazo, con costas, por las siguientes consideraciones:

- 1) Que el despido del actor fue justificado por haber incurrido en la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo;
- 2) Que se comprobó su incumplimiento grave en las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, y ello le fue comunicado, expresándole en la carta aviso los hechos fundantes del despido.
- 3) Que los hechos que se consideraron para el despido del actor, quien se desempeñaba como agente de la sucursal Concepción y en esa calidad tenía una serie de obligaciones y responsabilidades respecto a las transacciones que la empresa desarrolla, las que le imponían tanto el contrato de trabajo como el Manual de Operaciones, normas que son obligatorias para todos los agentes de la empresa, y además son de la esencia de todo pacto laboral;
- 4) Que como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del actor la empresa demandada se vio perjudicada en lo materia pues fue defraudada en la suma aproximada de \$ 60.000.000 debido a la falta de control de parte

del Agente a los funcionarios a su cargo y además resultó dañada su imagen debido a las causas criminales que se tramitan y en que han sido llamados a declarar clientes de Logros S.A. los cuales han perdido confianza en la empresa demandada dejando de realizar las operaciones en ella;

- 5) Que no le adeuda las prestaciones que demanda el actor ni tampoco indemnización por daño moral por cuanto su despido es completamente justificado.

10º Que no se discute la existencia de la relación laboral habida entre las partes, su fecha de inicio y término. Tampoco se discute que el actor se desempeñaba como agente de la entidad demandada, el monto de la última remuneración mensual devengada por el actor ni que la relación laboral terminó por despido o decisión unilateral de la empleadora quien aplicó al actor la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

11º Que lo controvertido resulta ser determinar si el despido del actor fue injustificado o si por el contrario concurre la causal de caducidad del contrato de trabajo invocada por la empleadora demandada y si se adeudan o no al actor las diversas prestaciones que reclama en la demanda.

12º Que el actor en apoyo de sus acciones aportó al proceso los siguientes medios de prueba:

A. Documental: Acompañó documentos rolantes en fs. 1 a 8, y fs. 44 consistentes en:

- 1) Contrato de trabajo y su anexo, suscrito por las partes en Talca, el 1º de julio de 1997. Consigna que el trabajador se obliga a ejecutar labo-

- res de Agente de la entidad demandada y ésta a pagarle un sueldo de \$1.080.000. En el anexo, se reajusta el sueldo la suma de \$ 1.204.781, a partir del 1° de enero de 1999. En la cláusula segunda del contrato se le asigna la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar los recursos financieros y humanos de la oficina y, cumplir y velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos implantados por la empleadora;
- 2) Comunicación ingresada en la Inspección Provincial del Trabajo. El 28 de abril último, suscrita por Héctor Daniel Torres Díaz, en que da cuenta que el día 24 de ese mes y año le fue notificado en forma verbal su despido, por su empleadora;
- 3) Comunicación de despido, 27 de abril del año en curso. Se le aplica la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Se funda en que no habría cumplido con lo estipulado en la cláusula séptima del contrato de trabajo que señala "la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar los recursos financieros y humanos de la oficina, cumpliendo, y velando por el cumplimiento de las normas y procedimientos implantados por Logros S.A.", lo que permitió que dos funcionarios de su dependencia, Víctor Martín Gómez Martínez, tesorero de la sucursal y Ramón Alberto Yung Alarcón, ejecutivo de cuentas de la misma, defraudaran a Logros S.A. en más de diez millones de pesos el primero y en más de cincuenta millones de pesos el segundo, mediante acciones delictivas, independientes una de otra, cuya investigación aún está en curso, por lo que no se descarta la participación de otras personas en los hechos descubiertos. Se consigna asimismo que la falta de control del actor, posibilitó las defraudaciones, en especial, la circunstancia de no cumplir con el horario que se obligó a respetar en virtud de su contrato de trabajo, llegando con reiteración después de la hora de inicio de las actividades; y
- 4) Liquidación de remuneraciones del mes de marzo de 2000. En ella el actor aparece obteniendo, un sueldo base de \$ 1.246.948 y \$ 35.823, por gratificación. En total por ambos conceptos, la suma de \$ 1.282.771.
- B. Confesional: Pidió y obtuvo que la contraria absolviera posiciones al tenor del pliego rolante en fs. 50 y 51. El representante de la demandada no admitió nada que afecte a sus intereses.
- C. Testimonial: Rindió testimonial consistente en los dichos de Miguel Angel Pineda Venegas y Miguel Eduardo Palma Vega quienes en fs. 53 a 54 han expresado:
- Pineda Venegas:
- Al punto 2: que le consta, porque vio la liquidación de remuneraciones del actor, que éste ganaba mensualmente \$ 1.300.000.
- Al punto 3: que conversó con el actor el día que lo despidieron éste le contó que le adeudaban la remuneración del último mes trabajado y, además, feriado proporcional y un saldo del feriado del año anterior.
- Al punto agregado: que vio al actor acabado y desmoralizado porque es una persona que tenía un gran prestigio en la ciudad y el despido de la noche, a la mañana sin aviso previo le produjo daño y desprestigio, ya que la empresa lo responsabilizó de operaciones mal hechas y el daño moral ha afectado a su familia y además, de la noche a la mañana

na ha dejado de percibir ingresos todo lo cual lo afecta para insertarse en el mundo laboral.

Palma Vega:

Al punto 2: que conoce al actor porque es ejecutivo bancario y por ello sabe que percibía mensualmente entre \$ 1.200.000 y \$ 1.300.000.

Al punto 3: que sabe que le adeudan remuneraciones correspondientes a los días trabajados en el mes de abril del año en curso, feriados e indemnizaciones por su despido.

Al punto agregado: Que como consecuencia de la forma en que fue despedido el actor éste y su familia sufrieron depresión, porque tenía una trayectoria intachable y era una persona conocida en el sistema bancario de Concepción. Agrega que él a través de su trabajo detectó algunas anomalías que denunció a los ejecutivos superiores, y posteriormente fue despedido. Agrega que antes de desempeñarse en Logros S.A., el actor era agente del banco O'Higgins.

13° Que la demandada en apoyo de su defensa aportó al proceso los siguientes medios de prueba:

A. Documental: Acompañó documentos rolantes en fs. 16 a 22 y 29 a 41, consistentes en:

- 1) Contrato de trabajo, ya analizado.
- 2) Carta aviso de despido, ya analizada.
- 3) Comunicación de fecha 28 de abril del año en curso, recibida en la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción en que se comunica el despido del actor.
- 4) Manual Básico de Operaciones aplicable en la empresa que contiene

especificaciones, relativas al procedimiento para el otorgamiento de diversos tipos de crédito y, acerca de la constitución de garantías.

B. Confesional: Solicitó y obtuvo que al actor absolviera posiciones al tenor del pliego rolante en fs. 68. Admitió conocer el Manual Básico de Operaciones, agregado al juicio y que le fuera exhibido; que en su calidad de Agente de la sucursal Concepción era la autoridad máxima en la zona, que firmaba todos los cheques de Logros S.A. como segunda firma y que Víctor Gómez Martínez había sido anteriormente colega suyo en otra entidad bancaria.

C. Testimonial: Rindió testimonial, consistente en los dichos de Edgardo Enrique, López Valenzuela y Juan Guillermo Sepúlveda Gutiérrez, quienes en fs. 54 vta. a 59 vta. han expresado:

López Valenzuela: que el actor incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo por falta de control y negligencia en la administración de los recursos asignados, detectados en marzo y abril del año en curso. Precisa que hubo operaciones de crédito, propuestas por el ejecutivo Ramón Yung Alarcón y aprobadas por el agente señor Torres, faltando a las instrucciones contenidas en el Manual de Operaciones de la empresa y que el actor no cumplió con supervisar y controlar las operaciones bancarias efectuadas por el Tesorero de la sucursal Víctor Gómez Martínez. Indica que algunos de tales incumplimientos estuvieron constituidos por créditos otorgados con cheques personales del ejecutivo mencionado, escritos y firmados. Por su puño y letra y que no fueron detectados por el demandante, faltando a lo reglamentado en el manual aludido. Agrega que otro incumplimiento fue que el actor no revisó los antecedentes proporcionados para la aprobación de créditos, llegando a ser des-

contados documentos o cheques de bancos por inexistentes a esa fecha e incluso transformados a efectivo los cheques personales el ejecutivo antes citado, lo que debió ser detectado con una consulta a DICOM, con verificación al banco al cual pertenecía la cuenta corriente o simplemente mirando el documento el cual se encontraba raspado en el lugar en que figuraba el nombre del titular. Afirma también que el junior de la oficina retiró de Corp Banca un talonario de cheques de otra empresa, entregado por error y no detectados por el demandante quien los firmó en señal de autorización y que fue entregado al cliente, quien al concurrir a cobrarlo al banco se encontró con la sorpresa que dicho cheque no correspondía a la cuenta corriente de la demandada lo que evidencia falta de control en las operaciones en que el actor firmaba los documentos correspondientes. Agrega que al hacerse una auditoría a la demandada se detectaron pérdidas por \$ 60.000.000 por Operaciones mal realizadas y por mal giro de créditos.

Sepúlveda Gutiérrez:

Que el actor incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato de trabajo porque era el responsable de dirigir, controlar y administrar los recursos humanos y financieros de la sucursal a su cargo y no aplicó los controles necesarios ya que era responsable de evaluar y otorgar créditos para lo cual contaba con un manual de operaciones y su falta de control permitió adulteraciones, descuentos de cheques impresos con el logo del Banco Osorno, banco que dejó de operar en el sistema financiero hace más de un año. A modo de ejemplo señala el caso de un pagaré de Ingeniería y Servicios Castañeda por la suma de \$ 6.000.000 que el actor protestó en una notaría y nunca cobró judicialmente sino que lo archivó en una carpeta. Dicho documento a la fecha está caducado y que los perjuicios a la demandada por la negli-

gencia del actor superan los \$ 50.000.000. Agrega que por su falta de control permitió que el ejecutivo Ramón Yung descontara cheques personales en cuentas corrientes de clientes de la demandada y que se recibieron reclamos de clientes como fue el caso de Molina y Cornejo quienes señalaron que aparecían con créditos pendientes en su cuenta, que nunca habían sido solicitados, lo que permitió que se detectara el fraude de Yung y que se verificara que dicha operación había sido autorizada por el actor, quien al pedirle explicaciones, se limitó a señalar que todo ello se debió a su excesiva confianza en el personal.

- 14° Que la prueba analizada en los fundamentos precedentes, en conjunto y apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, unido al reconocimiento que hace el actor en la demanda en cuanto a que detectadas ciertas irregularidades cometidas por el tesorero de la agencia y después de haberlas puesto en conocimiento de la oficina central de la empresa, se efectuó una auditoría que determinó la responsabilidad de aquél y de otro funcionario de la empresa, permiten determinar que Víctor Gómez Medina y Ramón Yung Alarcón, trabajadores que estaban bajo el mando del actor, efectuaron operaciones bancarias que significaron que la empresa demandada se viera defraudada y perjudicada económicamente en términos aún no claramente establecidos y que podrían, significarle la pérdida de más de \$ 50.000.000.

Sin embargo no puede darse por establecido que las acciones ejecutadas por tales trabajadores, se hubieren debido a la falta de control adecuado por parte del actor. En efecto, para poder determinar tal responsabilidad sería menester saber cuales fueron las operaciones irregulares ejecutadas en contra de los intereses de la empresa y en que medida ellas pudieron evitarse por el actor y/o si pueden

atribuirse a una conducta negligente de éste, quien no ha admitido o confesado tener responsabilidad en las irregularidades cometidas.

El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo establece que es un motivo que justifica el despido, sin derecho a indemnización, si ha existido incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Sin embargo con la prueba rendida no se ha logrado establecer que exista un incumplimiento grave de esas obligaciones. En consecuencia, debe acogerse la demanda, en cuanto en ella se pide que se declare injustificado el despido del actor y que se le paguen, indemnización sustitutiva a la falta de aviso previo de despido e indemnización por años de servicios reclamados en la demanda, debiendo esta última, aumentarse en un veinte por ciento por el solo ministerio de la ley.

15° Que, a propósito de la indemnización por daño moral que se reclama en la demanda, cabe precisar que la empleadora demandada, al exonerar o despedir al actor, invocando la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del ramo, dándole el aviso legal correspondiente, relacionando los fundamentos de hecho y de derecho que a su juicio justificaban la terminación del contrato del trabajo, sobre la base de antecedentes que obraban en su poder, no ha hecho sino ejercicio de un derecho que la ley le reconoce. Tal acto jurídico unilateral, debidamente otorgado por un autor legítimo ante la ley produce "in actum" efectos determinados frente al otro contratante, quien puede reclamar judicialmente de tal acto.

En este mismo orden de ideas, cuando un trabajador es despedido sin expresión de causa o invocándose, como ocurre en la especie, una causal que en definitiva es desechada por el tribunal, nace para el empleador la obligación de indemnizar al trabajador con la remuneración equi-

valente a los 30 días de aviso previo a que éste tenía derecho y a un mes de remuneración por cada año de servicio, con o sin límites, según el caso. Estas y no otras son las sanciones que la ley precave en las situaciones descritas.

16° Que el artículo 19 del D.L. N° 2.220, norma derogada, contemplaba la posibilidad de demandar indemnización de perjuicios, en caso de despido, sólo cuando la empleadora invocaba la causal del artículo 14 de dicho cuerpo legal, y exigía como requisito básico para su procedencia, que el empleador actuara con un propósito exento de causa real y recurriendo a una torcida intención para conseguir configurar una falsa causal de despido del trabajador. En esta causa no hay atisbos de un proceder malicioso del empleador ni tampoco se ha acreditado la producción de los daños reclamados.

17° Que las razones indicadas en los fundamentos precedentes, llevan a concluir que es improcedente la indemnización por daño moral que fundada en el despido injustificado del actor, se reclama en la demanda.

18° Que la empleadora debiendo hacerlo no ha acreditado que haya pagado, como lo sostiene en la contestación de la demanda, las remuneraciones y feriados que en ella se reclaman, de modo que dicha acción de cobro debe acogerse.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto, además, lo que disponen los artículos 1545 y 1698 del Código Civil, 82 y siguientes del Código de Procedimiento Civil y artículos 1°, 3°, 5°, 6°, 7° 65, 68, 69, 70, 72, 162, 163, 168, 172 y 425 a 458 del Código del Trabajo, se declara:

- I.- Que no ha lugar, con costas, a la objeción documental formulada por la demandante en fs. 47.
- II.- Que no ha lugar, sin costas, a la tacha opuesta por la demandante en fs. 57, en

contra de Juan Guillermo Sepúlveda Gutiérrez.

III.- Que no ha lugar a la demanda de fs. 10, en cuanto al cobro de \$ 300.000.000, por concepto de daño moral que en ella se formula.

IV.- Que ha lugar en todo lo demás a la antedicha demanda.

Determinase para todo los efectos que el despido de la demandante es injustificado.

Condénase a la demandada a pagarle las siguientes sumas de dinero por los conceptos que se expresarán:

- 1) \$ 1.282.771.408, por indemnización sustitutiva a la falta de aviso previo de despido;
- 2) \$ 3.848.313, por indemnización por años de servicio;
- 3) \$ 769.663, por aumento legal de la indemnización por antigüedad;
- 4) \$ 1.282.771, por 24 días de remuneraciones devengadas en el mes de abril último; y
- 5) \$ 940.998, por feriados.

Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que cada parte soportará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

Dictada por la Jueza Titular señora Berta Jimena Pool Burgos.

Rol N° 00-3.225.

Sentencia de apelación.

Concepción, 6 de agosto de 2001.

Visto:

Se elimina el considerando 11° de la sentencia en alzada, se la reproduce en lo demás y se tiene también presente:

- 1) Que siendo un hecho que el actor fue despedido de sus labores en virtud de una causal legal le corresponde a la empleadora y demandada probar la justificación del despido, esto es, el hecho positivo de la realidad de los fundamentos fácticos que configurarían aquella causal.
- 2) Que la causal esgrimida por la demandada para despedir al actor fue la de incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, contemplada en el Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, y siendo el aviso escrito al trabajador fundamental en orden a establecer los hechos que le sirvieron de basamento, se hace necesario examinar el contenido de ese aviso, acompañado por las partes a fs. 6 y 19.

En dicho documento se señaló que el actor en su calidad de agente de la sucursal Concepción, tenía, de acuerdo al contrato, "la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar los recursos financieros y humanos de la oficina, cumpliendo y velando por el cumplimiento de las normas y procedimientos implantados por Logros S.A.", a pesar de lo cual incumplió esta obligación, lo que permitió que el señor Víctor Gómez Martínez, tesorero de la sucursal, y Ramón Yung Alarcón, ejecutivo de cuentas, defraudaran a la empresa, lo que fue detectado en un control de rutina, descubriéndose que el señor Gómez falseaba las conciliaciones de las cuentas corrientes bancarias para ocultar que no se habían ingresado dineros a ella, estafando a la em-

presa en más de \$ 10.000.000, siendo ello posible porque el agente no controlaba, como era su obligación, las conciliaciones bancarias. Como consecuencia de la misma auditoría se descubrió también que el ejecutivo señor Yung había defraudado a la empresa en más de \$ 50.000.000, a través de falsas operaciones de factoring con cheques, que en algunas ocasiones hacía aparecer a nombre de clientes falsificando sus firmas, y en otras, obtuvo el consentimiento de clientes para agregar en sus operaciones cheques proporcionados por él, percibiendo el producto del descuento de los mismos, agregándose que en uno y otro caso muchos de los cheques eran falsos y respecto de todos se alteraba el número de la respectiva cuenta corriente con el fin de ocultar la concentración de operaciones en una misma cuenta.

En párrafo aparte se indicó, por último, que pudo contribuir a la defraudación el hecho de que no cumpliera el horario de trabajo, llegando reiteradamente después de su hora de inicio.

- 3) Que, por consiguiente, el incumplimiento grave de obligaciones contractuales que se imputó al actor se hizo consistir en la falta de control y supervisión de las labores desarrolladas por el ejecutivo de cuentas de la sucursal señor Ramón Yung y por el tesorero señor Víctor Gómez, lo que permitió, a juicio de la demandada, que éstos, sin vinculación entre ellos, defraudaran a la empresa en más de \$ 50.000.000.

Desde ya debe desecharse la imputación en cuanto a que el actor no diera cumplimiento al horario de trabajo convenido en el contrato, pues la demandada no rindió prueba alguna con el objeto de acreditar este hecho.

- 4) Que si bien el actor tenía, por disposición contractual, la "responsabilidad de dirigir, controlar y administrar los recursos financieros y humanos de la oficina, cum-

pliendo y velando por el cumplimiento de las normas y procedimientos implantados por Logros S.A.", como se lee en la cláusula segunda del contrato de trabajo que se acompañó por ambas partes a fs. 1 y 16, lo cierto es que, como lo destacó el sentenciador de primer grado, no se probó si el actor estuvo en condiciones de impedir o prevenir la comisión del fraude.

El mero hecho de que en la oficina a su cargo hubiese ocurrido una defraudación no implica de por sí que el actor hubiese incumplido sus funciones de vigilancia y control de las operaciones allí realizadas, porque es de toda evidencia que quienes, como en la especie, ejecutan conductas o acciones ilícitas lo hacen de un modo tal que impida ser descubiertos, no actúan abiertamente sino ocultando sus dolosos manejos, lo que hace difícil percatarse de sus maniobras.

- 5) Que en el caso de autos, y de acuerdo a lo expresado por los propios testigos de la demandada –Edgardo López Valenzuela y Juan Sepúlveda Gutiérrez–, auditores externos a la sucursal, pero de la misma empresa, efectuaban controles periódicos a lo menos dos veces al año, y aún así no se descubrió el actuar ilícito del tesorero y del ejecutivo de cuentas de la oficina, lo que demuestra que no era fácil descubrir los manejos en provecho propio de estas personas. Por lo demás, no se sabe, por no haberse indicado, en qué espacio de tiempo ocurrieron los hechos, solo que, de acuerdo a esos mismos testigos, el fraude fue detectado entre los meses de marzo y abril de 2000.
- 6) Que, ahora bien, la testimonial de la demandada, por ser imprecisa y recaer sobre generalidades acerca de la conducta de esos dos trabajadores, es absolutamente insuficiente para probar el incumplimiento de obligaciones contractuales que se imputó al actor. En efecto, expresan que hubo falta de supervisión y con-

trol de las conciliaciones bancarias realizadas por el tesorero, de los antecedentes de los clientes para la aprobación de los créditos, de los créditos otorgados en base a cheques personales del ejecutivo de cuentas, lo que estaba prohibido, etc. Incluso, se indica que un pagaré de \$ 6.000.000 a pesar de haber sido protestado, no fue enviado a cobranza judicial, por lo que prescribió, pero no se exhibe ni se agrega el documento al proceso, no obstante que uno de ellos dice portarlo al momento de su declaración. Se habla también de cheques protestados que no fueron ejecutados, o de cheques adulterados, pero no se acompañan.

- 7) Que en esos testimonios se afirma que el junior por error retiró del Banco Corpbanca un talonario de cheques que no pertenecía a la oficina, no obstante lo cual el agente —el actor— firmó un cheque que, obviamente, no fue pagado por el Banco. Sin embargo, el propio testigo López Valenzuela manifiesta que el documento fue confeccionado por la secretaria de la oficina, lo que revela que si ésta, que lo escrituró materialmente, no se dio cuenta del error, sin duda ocurrió porque no era fácil detectarlo.

Se dice también en esa testimonial, que el ejecutivo de cuentas cursó operaciones crediticias a nombre de clientes cuyas firmas falsificó, sin que se acompañen los documentos ni se pruebe la falsificación.

- 8) Que, en suma, la sola testifical de la demandada carece de mérito suficiente para llevar a los sentenciadores a la convicción de que realmente el fraude de los señores Yung y Gómez ocurrió por no haber ejercido el actor un control adecuado de las funciones que ambos realizaban, lo que parece difícil de aceptar si se considera que auditores externos a ella realizaban también controles periódicos, sin detectar anomalías.

Además de esa probanza, la demandada llamó al actor a absolver posiciones, según consta a fs. 69, pero esta diligencia resultó irrelevante en atención a que éste no reconoció ningún hecho capaz de producir consecuencias jurídicas en su contra.

- 9) Que la precariedad de la prueba aportada por la demandada, mejor dicho, su insuficiencia, conduce a tener por no acreditada la justificación del despido y, por consiguiente, que la causal legal invocada carece de todo basamento fáctico.

- 10) Que en su apelación el demandado se refiere insistentemente al "Manual de Operaciones Básicas" (fs. 29 y sgtes.), cuyas normas no habría cumplido el actor, pero dicho documento, si se examina en su integridad, en ninguna parte establece en forma precisa y determinada, como lo hace con el ejecutivo de cuentas, las funciones que debe desarrollar, menos aún se le impone el deber, para la aprobación de un crédito, de revisar la verdad de los antecedentes de los clientes, porque tal labor se le asigna claramente al ejecutivo, que es el que está en contacto directo con aquéllos. De acuerdo con el referido Manual, el agente sólo debe examinar los antecedentes que le presenta el ejecutivo y prestar o no su aprobación a los créditos, lo que aparece obvio si se considera que, de ser de otra manera, se produciría una dualidad de funciones, que atentaría contra la agilidad del trámite.

- 11) Que, consta a fs. 69 vta. que el actor retiró cheque por la suma de \$ 1.202.750 depositado en su favor por la demandada, para pagar remuneraciones y feriados. En consecuencia, esta suma debe ser abonada a esos rubros de la demandada que la sentencia que se revisa acogió.

Por estos fundamentos, se confirma la sentencia de 26 de diciembre de 2000, que se lee a fs. 73 y siguientes de estos

autos, con declaración de que a las sumas que el demandado debe pagar por concepto de remuneraciones y feriados adeudados debe abonarse la de \$ 1.202.750, con reajustes e intereses calculados en la forma dispuesta en el Art. 63 del Código del Trabajo, debiendo considerarse como fecha de pago, para tal efecto, el 12 de octubre de 2000.

Regístrese y devuélvanse con sus agregados.

Redacción del Ministro señor Eliseo Antonio Araya Araya.

Proveído por los Ministros señores Guillermo Silva Gundelach y Eliseo A. Araya Araya y Fiscal señora Wanda Mellado Rivas.

Rol N° 446.2001.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 14 de noviembre de 2001.

Vistos:

Por sentencia de veintiséis de diciembre del año pasado, que se lee a fojas 73 y siguientes, la juez de primer grado, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en los autos Rol N° 3.225-2000, acogió, sin costas, la demanda interpuesta por don Héctor Torres Díaz. Así, declaró que el despido del actor es injustificado y, de consiguiente, condena a la empresa demandada "Logros Servicios de Préstamos S.A." al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, aumentada esta última en un 20%, como también del feriado proporcional adeudado y los últimos 24 días laborados por el trabajador, correspondientes al mes de abril del 2000, con los reajustes e intereses contemplados en la ley para el caso.

Conociendo del recurso de apelación deducido por la parte patronal, la ltima. Corte

de Apelaciones de Concepción, previa eliminación de uno de sus razonamientos e incorporando otros fundamentos, confirmó, con declaración, aquel fallo, al estimar que del monto que debe pagar la demandada por concepto de remuneración y feriado, corresponde considerarse como abono la suma de \$ 1.202.750, en los términos que el fallo precisa.

En contra de esta última, el apoderado de la empresa Logros S.A., dedujo recursos de casación en la forma y en el fondo:

A foja 101, esta Corte desestimó la petición de nulidad en el fondo y trajo en relación la formal.

Considerando:

Primero: Que el abogado que representa a la compañía demandada, Logros Servicios de Préstamos S.A., en el escrito en que se pide casar el fallo por razones de forma, sostiene que la sentencia impugnada incurre en la causal de nulidad, contemplada en el numeral 4° del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, es decir, que ha sido dada ultra petita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes.

Segundo: Que el vicio denunciado se produce, según la recurrente, en razón de que los falladores otorgan por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y por los 24 días de remuneración, correspondientes al mes de abril de 2000, más de lo pedido por el actor.

Tercero: Que del examen comparativo de la demanda y de lo resuelto por los jueces del grado, aparece que ellos ha incurrido en la causal de nulidad alegada pues por concepto de indemnización sustitutiva y por los 24 días de remuneración adeudados el demandante, don Héctor Torres, pidió en su libelo \$ 1.282.771 y \$ 1.026.216, respectivamente, y los sentenciadores han concedido \$ 1.282.771.408 y \$ 1.282.771 por dichos rubros.

Cuarto: Que la situación constatada, tal como lo expone la demandada, es constitutiva del vicio de nulidad formal contemplado en el artículo 768, número 4 del Texto Procesal Civil.

Quinto: Que el vicio detectado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que los sentenciadores ordenan a la empresa demandada pagar en favor del actor, una cantidad de dinero mayor a la pretendida.

Por estos fundamentos y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765, 786 y 775 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se invalida la sentencia de segundo grado, dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de Concepción con fecha seis de agosto del año en curso, escrita a fojas 87 y siguientes, y se procede a continuación y en forma separada a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis C. y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Enrique Barros B. No firman los Ministros señores Garrido y Libedinsky, por encontrarse en comisión de servicio, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Rol N° 3.617-01.

Sentencia de reemplazo.

Santiago, 14 de noviembre de 2001.

En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 786 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada de veintiséis de diciembre de dos mil, que se lee

a fojas 73 y siguientes, previa eliminación de su razonamiento undécimo.

A la vez, también se tienen por reproducidos los fundamentos primero a undécimo de la sentencia de segundo grado, de seis de agosto del año en curso, que se lee a fojas 87 y siguientes, por no encontrarse afectados por el vicio de casación.

Y de conformidad, además, con lo prevenido en los artículos 144 y 186 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, se confirma la sentencia apelada de fecha veintiséis de diciembre del año pasado, escrita a fojas 73 y siguientes, con las siguientes declaraciones:

- a) Que la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo se fija en la suma de \$ 1.282.771;
- b) Que se determina en \$ 1.026.216, el monto adeudado por los 24 días de remuneración devengados en abril del año 2000; y
- c) Que a las sumas que la empresa demandada debe pagar al actor, por concepto de remuneración y feriado proporcional adeudado, debe descontarse \$ 1.202.750, más reajustes e intereses calculados conforme al artículo 63 del Código del Trabajo, teniéndose como fecha del abono el día 12 de octubre de 2000.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis C. y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Enrique Barros B. No firman los Ministros señores Garrido y Libedinsky, por encontrarse en comisión de servicios, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Rol N° 3.617-01.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CORTE SUPREMA INVALIDA DE OFICIO SENTENCIA POR ADOLECER ESTA DEVICIOS QUE DAN LUGAR A LA CASACION EN LA FORMA, EN DEMANDA QUE SOLICITA AUTORIZACION PARA PONER TERMINO A UN CONTRATO DE TRABAJO.

La finalización de un contrato de suministro de una empresa no constituye por sí sola los requisitos exigidos por el artículo 174 del Código del Trabajo, que permite poner término al contrato de un trabajador sujeto a fuero laboral. Si vencido el plazo del contrato, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, el contrato se transforma en indefinido.

Comentarios

La sentencia de primer grado rechaza la demanda que perseguía la autorización para despedir a una trabajadora sujeto a fuero laboral, la que se fundaba en la causal N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es "conclusión del trabajo que dio origen al contrato", de modo que según el planteamiento de la actora se configuraba la situación prevista en el artículo 174 del mismo cuerpo legal. El tribunal de primera instancia estimó que, si bien se acreditó la finalización de los servicios de la empresa demandante con dos líneas aéreas de las que era proveedora, dicha circunstancia en caso alguno configura la causal invocada, pues según los antecedentes del proceso, no es posible concluir que el contrato de trabajo de la demandada hubiese estado condicionado a la duración del contrato de suministro referido, razón por la cual se rechazó la demanda.

Por su parte la Corte de Apelaciones resolvió revocar la sentencia de primer grado, autorizando de este modo a la demandada para poner término al contrato de la trabajadora sujeta a fuero. El tribunal de alzada estimó que se configuraba la causal del artículo 159 N° 5 ya referida.

En tanto, la Corte Suprema resolvió invalidar de oficio las sentencias, basado en lo dispuesto en el artículo 775 del Código de Procedimiento Civil, que autoriza hacerlo a los tribunales que conocen por vía de apelación, consulta o casación cuando éstas adolezcan de vicios que den lugar a la casación en la forma. En efecto, la Corte Suprema estimó que las sentencias infringían lo dispuesto en el artículo 458 del Código del Trabajo, cuyo N° 5 exige que la decisión contenga las consideraciones de hecho y de derecho que le sirven de fundamento, vicio que en opinión del máximo tribunal obligaba a anular la sentencia.

La sentencia de reemplazo rechaza la demanda pues fluye de autos que la demandada continuó prestando servicios, vencido el plazo del contrato y con conocimiento del empleador.

Sentencia de primer grado.

Arica, 12 de junio de 2001.

Vistos:

A fs. 1 comparece Corali Aravena León, abogada, domiciliada en esta ciudad, calle

Baquedano N° 796-A oficina 13, en representación de Alimentos Arica Limitada, del giro comercial de su denominación, con domicilio en esta ciudad, Avenida Azola N° 2759, representada legalmente por don Gil Beltrán Madariaga, contador auditor, domiciliado en calle 7 de junio N° 148 departamento 203, Arica, y solicita se le otorgue a su parte autorización para poner término al contrato de trabajo celebrado entre su representada y doña Maribel Roxana Araya Gallardo, lavandera, domiciliada en esta ciudad pasaje Alonso de Camargo N° 2544, población Las Brisas.

Fundamentando la demanda expresa que, con fecha 9 de marzo de 1999, se otorgó contrato de trabajo entre "Alimentos Arica Ltda." y doña Maribel Roxana Araya Gallardo, mediante el cual la trabajadora se obligó a ejecutar las labores de lavandera en el establecimiento de preparación y venta de productos alimenticios ubicado en calle Azolas N° 2759, Arica. En dicho contrato se estipuló que el horario de trabajo podría sufrir variaciones producto del itinerario de aviones, debido a que la demandante mantenía un contrato de suministro con las Líneas Aéreas Lan Chile y Ladeco. Agrega que la accionada percibe la suma de \$ 90.000 como sueldo base por mes y gratificación legal correspondiente al 25% de su remuneración, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Indica que la demandada se encuentra en estado de gravidez lo que no ha obstado para que continúe cumpliendo con las obligaciones derivadas del contrato celebrado. Sin embargo, mediante carta de 24 de julio de 2000, Lan Chile comunicó a la demandante que, a contar del 1° de septiembre de 2000 se daría término al servicio de suministro que mantenía con la primera de las nombradas.

En consecuencia, afirma, se ha producido la circunstancia del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", la cual escapa de la relación laboral entre las partes, razón por la cual se ha configurado la situa-

ción prevista en el artículo 174 del mismo cuerpo legal.

Hace presente que, en virtud de la terminación del contrato de suministro con la Línea Aérea su representada, con fecha 31 de julio de 2000, comunicó por escrito a la Inspección Provincial del Trabajo el término de los contratos de trabajo de todos sus dependientes, haciendo presente que el Holding Lan Chile es el único cliente de "Alimentos Arica Ltda.", que fue creada con ese fin, por lo que cesarán totalmente sus actividades productivas. Ello implica que, a contar del 1° de septiembre de 2000 la demandante no podrá continuar con la relación laboral con la demandada, por lo que solicita la autorización respectiva para poner término al contrato, con costas.

En fojas 13, contesta la demanda Maribel Roxana Araya Gallardo, y solicita el rechazo de la demanda. Para fundar su petición indica que no es efectivo lo expuesto por la contraria en cuanto en ninguna de las cláusulas del contrato de trabajo se condiciona la duración del mismo a la vigencia del contrato de suministro, al que sólo se hace referencia en la cláusula segunda referida a la jornada de trabajo. Aún más, expresa, la labor para la cual fue contratada es la de "lavandera" y faculta su empleadora para trasladarla a otro domicilio o labores similares, es decir, tampoco se estableció que sus funciones estaban condicionadas a los servicios para Lan Chile. Indica, también, que su contrato se transformó en indefinido y no es procedente la causal de desafuero que la demandante pretende invocar.

A fojas 14 vuelta se recibió la causa a prueba.

En fojas 31 se realizó el comparendo de conciliación y prueba, con la sola presencia de la apoderado de la parte demandante.

A fojas 40 se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que, establecida la controversia en los términos señalados en la parte expositiva, el tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo, según consta a fojas 31. En consecuencia, se recibieron las pruebas ofrecidas por las partes, sin perjuicio de la anteriormente rendida, prueba consistente en documentos, confesional y testimonial, las cuales son apreciadas por la sentenciadora de conformidad a las normas de la sana crítica.

Segundo: Que, no ha sido controvertido por las partes la circunstancia de que la demandada goza del denominado "fuero maternal", y que consiste en la protección que el artículo 201 del Código del Trabajo concede a la trabajadora durante el período del embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. A su turno, el artículo 174 del mismo cuerpo legal previene que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

Tercero: Que, la demandante ha solicitado la autorización para poner término a la relación laboral por la causal del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

Que, alegada la causal indicada por la actora, sobre ella recae el peso de la prueba en orden a acreditar la concurrencia de la causal invocada.

Cuarto: Que, del mérito del contrato de trabajo rolante a fojas 6, consta que la demandada fue contratada, con carácter indefinido, para desempeñarse como lavandera en el establecimiento de propiedad de la actora de preparación y ventas de productos alimenticios y su horario de trabajo estaba directa-

mente relacionado con el itinerario de aviones a los cuales se les prestaba servicio, pudiendo ser cambiado, incluso, sin previo aviso, atento el contrato que se tenía con Lan Chile y Ladeco, conforme se expresa en la cláusula segunda.

Quinto: Que con los documentos adjuntados por la demandante en el libelo de fojas 1 y que se guardan en custodia, consta que con fecha 24 de julio de 2000, el gerente de servicio de Lan Chile, Cristián León, comunicó a la empresa que, a partir del 1° de septiembre del mismo año se ponía término al contrato de suministro que los relacionaba. En virtud de ello, Alimentos Arica Ltda., dio por finalizada la relación laboral de sus trabajadores, mediante comunicación escrita, salvo la de la demandada, por contar ésta con el fuero laboral, atento su estado de gravidez, aduciendo para ello la causal establecida en el artículo 161 del Código de Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa".

Sexto: Que, no obstante lo anterior, y aunque las circunstancias que fundan la pretensión de la actora para poner término a la relación laboral con la demandada son las mismas que autorizaron el despido de los demás dependientes, se pretende por ésta asilar su decisión en una causal distinta, cual es la del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, sin que esta discordancia haya sido explicada por la empleadora.

Séptimo: Que, sin perjuicio de la prueba rendida por la demandante, en cuanto a la exclusividad en la prestación de sus servicios a Lan Chile y Ladeco, el tribunal ha llegado a la conclusión de que en la especie no se dan los requisitos que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone para facultar el despido de un empleado sujeto a fuero laboral.

Esta estimación se funda, en primer término en la propia escritura de constitución social de "Alimentos Arica Ltda.", acompañada por la demandante, en el que, en caso alguno se determina que su creación y establecimiento se vincule únicamente con el su-

ministro a Lan Chile y Ladeco, sino que, por el contrario, su disposición segunda da cuenta de un giro social bastante más amplio que el que la demandante pretende invocar, cual es la preparación, compra, venta, distribución y comercialización de todo tipo de productos alimenticios, compra, venta, distribución y comercialización de materias primas para el giro del negocio; importación y exportación de estos mismos en todas sus formas, pudiendo al efecto contratar con líneas aéreas nacionales o extranjeras, empresas, casinos, industrias y todo tipo de establecimiento que digan relación con el giro del negocio. Luego, en el contrato de trabajo celebrado con la accionada, aunque se hace referencia a la relación contractual con Lan Chile, ello se refiere únicamente a las variaciones que el horario de trabajo de la dependiente pueda tener, pero tampoco se explicita que la causa y origen del contrato sea exclusivamente el suministro a las dos líneas aéreas referidas, por lo que, en este sentido, la confesional de fojas 31 no puede tener preeminencia por sobre el texto expreso del contrato, en que consta la real voluntad de las partes al momento de dar inicio a la relación laboral.

Octavo: Que, en consecuencia, aunque se ha acreditado en autos la finalización de los servicios de la empresa demandante con Lan Chile y Ladeco, dicha circunstancia en caso alguno configura la causal invocada, la que no puede atribuirse a cualquier caso de terminación de los servicios, desde que los antecedentes de autos no permiten concluir que el contrato de trabajo de la demandada hubiese estado condicionado a la duración del contrato de suministro tantas veces referido; y tan cierto es ello que la propia empresa, al despedir a los demás trabajadores invoca una causal absolutamente diferente a la señalada en este proceso, lo cual se explica, únicamente, en la intención de la actora de adecuar las circunstancias a la norma del artículo 174 del Código del Trabajo, lo que resulta inaceptable, desde que, evidentemente se perjudican los derechos de una trabajadora por el solo hecho de gozar de fuero

laboral, circunstancia que, de aceptarse lo solicitado, implicaría evidentemente una discriminación en su contra y un evidente perjuicio económico, desde que se le privaría del derecho a obtener las indemnizaciones legales que sus compañeros de labores sí obtuvieron.

Noveno: Que el resto de la prueba rendida en autos en nada altera lo concluido.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, 159 N° 5, 174, 201 y 425 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que no se hace lugar a la demanda de fojas 1. En consecuencia, no se autoriza a la empresa Alimentos Arica Limitada para poner término a la relación laboral que la vincula con la demandada Maribel Roxana Araya Gallardo.
- II. Que se condena a la demandante al pago de las costas.

Anótese, regístrese y notifíquese.

Dictada por la Juez Suplente del Tercer Juzgado de Letras de Arica señora Claudia Parra Villalobos.

Rol N° 5.561-00.

Sentencia de la Corte de Apelaciones.

Arica, 1° de agosto de 2001.

Visto:

Se reproduce la sentencia apelada, con excepción de sus considerandos sexto, séptimo, octavo y noveno.

Teniendo en su lugar y, además, presente:

Primero: Que durante la tramitación de esta causa laboral, la parte demandante citó

a absolver posiciones a la demandada Maribel Roxana Araya Gallardo, la que, citada legalmente, no se presentó a la audiencia de prueba prefijada—realizada el 12 de abril de 2001, según acta de fojas 31 a 33—, en la que, a petición de la actora, se solicitó se le tuviera por confesa respecto de todos los hechos categóricamente afirmados en el pliego de posiciones —el que se agrega a fojas 30, después de haberse procedido a su apertura—teniéndola el tribunal por confesa en todo aquellos hechos allí afirmados categóricamente.

En consecuencia, debe tenerse a la demandada por confesa y por reconocido los siguientes hechos: a) que fue contratada por "Alimentos Arica Ltda.", para ejecutar labores de lavandera en el establecimiento de Preparación y Ventas de Productos Alimenticios denominado "Alimentos Arica Ltda."; b) que en el contrato se estipuló que el horario de trabajo podrá sufrir variaciones producto del itinerario de los aviones, que sin previo aviso podrá ser cambiado, incluso por los de noche; c) que le consta que, a la fecha de celebración del contrato de trabajo, la empleadora "Alimentos Arica Ltda.", mantenía un contrato de suministros con "Lan Chile" y "Ladeco", líneas aéreas; d) que su remuneración mensual era la suma de \$ 90.000, como sueldo base por mes, y la gratificación legal; e) que tomó conocimiento que con fecha 24 de julio de 2000 Lan Chile comunicó a "Alimentos Arica Ltda.", que la compañía —empresas aéreas— pone término al contrato de suministros a partir del 1° de septiembre de 2000; f) que ella fue contratada por "Alimentos Arica Ltda." y que tal contratación se encontraba condicionada a la vigencia del contrato de suministros que tenía con dichas empresas aéreas; g) que al comunicar las empresas aéreas el término del contrato de suministros con la "Empresa Alimentos Arica Ltda.", concluyó el servicio o trabajo para lo cual fue contratada; h) que a partir de la terminación del contrato de suministros, la empleadora concluyó todas sus actividades productivas, poniendo en venta el inmueble en que funcionaba con todos

sus implementos, máquinas, terreno, cámaras frías, sala de montaje y otros; i) que está conciente que, habiendo terminado su trabajo, procede su desafuero laboral;

Segundo: Que, de acuerdo a las normas contenidas en los artículos 1713 del Código Civil, 394, 399 y 400 del Código de Procedimiento Civil y 445 del Código del Trabajo, la confesión que ha hecho en juicio la demandada produce plena fe contra ella, por lo que deben tenerse por plenamente probados en autos los hechos que se han esgrimido como fundamento de la demanda de la empresa "Alimentos Arica Ltda.", y ante este evento, esta Corte accederá a lo que ella ha peticionado en su libelo de demanda.

Con lo argumentado y lo previsto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada, de fecha doce de junio de dos mil uno, escrita de fojas 41 a 43, y en su lugar se declara que se acoge la demanda de fojas 1 y siguientes presentada por la Sociedad "Alimentos Arica Ltda.", y, en consecuencia, se otorga autorización para poner término al contrato de trabajo celebrado con doña Maribel Roxana Araya Gallardo, por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Jorge Cañón Moya.

Pronunciado por los Ministros señores Erico Gatica Muñoz, Miguel Vásquez Plaza, Jorge Cañón Moya. No firma el Ministro señor Miguel Vásquez Plaza, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente en comisión de servicios.

Rol N° 1.012.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 30 de octubre de 2001.

Vistos:

En estos autos Rol N° 5.561-00 del Tercer Juzgado del Trabajo de Arica, Alimentos Arica Limitada, representada por don Gil Beltrán Madariaga, deduce demanda en contra de doña Maribel Roxana Araya Gallardo, a fin que se la autorice para poner término al contrato de trabajo celebrado con la demandada por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, con costas.

La demandada, evacuando el traslado, solicitó el rechazo, con costas, de la acción deducida, alegando que su contrato se transformó en indefinido y que la ampara el fuero maternal.

El tribunal de primera instancia, en sentencia de doce de junio del año en curso, escrita a fojas 41, rechazó la demanda y denegó la autorización para despedir a la trabajadora, con costas.

Se alzó la demandante y la Corte de Apelaciones de Arica, en fallo de uno de agosto del presente año, que se lee a fojas 66, revocó la sentencia de primer grado y en su lugar declaró que se acoge la demanda, en consecuencia, se concede autorización a la demandante para despedir a la demandada en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, sin costas.

En contra de esta última sentencia, la demandada ha deducido recurso de casación en el fondo, por haber sido dictada, a su juicio, con infracciones de ley que han influido en lo dispositivo y pidiendo que se la invalide y se dicte una de reemplazo que confirme la de primer grado, con costas.

Se trajeron estos autos en relación y en la vista no concurrieron abogados a estrados.

Considerando:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 775 del Código de Procedimiento Civil, pueden los tribunales, conociendo por vía de apelación, consulta o casación o en alguna incidencia, invalidar de oficio las sentencias cuando los antecedentes del recurso manifiesten que ellas adolecen de vicios que dan lugar a la casación en la forma, debiendo oír sobre este punto a los abogados que concurran a alegar en la vista de la causa.

Segundo: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 768 N° 5 del Código ya citado, es causal de nulidad formal la circunstancia que la sentencia haya sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170 del Estatuto de Procedimiento Civil, en la especie, artículo 458 del Código del Trabajo, cuyo N° 5 exige que la decisión contenga las consideraciones de hecho y de derecho que le sirven de fundamento.

Tercero: Que de la lectura del fallo de primer grado, con las modificaciones introducidas por el de segunda instancia, aparece que los jueces del fondo estimaron que la demandada fue contratada con carácter indefinido para desempeñarse como lavandera en el establecimiento de propiedad de la actora y, a la vez, que la trabajadora fue contratada por la demandante condicionada a la vigencia del contrato de suministro que la empleadora mantenía con empresas aéreas, es decir, para una faena determinada.

Cuarto: Que conforme a lo anotado resulta evidente que la decisión de que se trata contiene fundamentos contradictorios, que pugnan entre sí y, por ende, se anulan, dejando a la sentencia que se examina sin las necesarias consideraciones que deben servirle de sustento.

Quinto: Que en atención a lo expuesto en el motivo anterior es dable concluir que el

fallo de segunda instancia contra el cual se recurre ha sido pronunciado sin darse cumplimiento a los requisitos contemplados en el artículo 458 del Código del Trabajo, especialmente a su N° 5.

Sexto: Que por lo razonado precedentemente no cabe sino decidir invalidar la sentencia en análisis, desde que el vicio anotado ha ocasionado a la demandada un perjuicio reparable sólo con la anulación del mismo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 775, 783 y 786 del Código de Procedimiento Civil, actuando de oficio esta Corte, se anula la sentencia de uno de agosto de este año, que se lee a fojas 66, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, en forma separada y sin nueva vista.

Atendido lo resuelto se omite pronunciamiento sobre el recurso de casación en el fondo deducido por la demandada a fojas 69.

Regístrese.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis M., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. No firma el Ministro señor Benquis, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse con permiso.

Rol N° 3.333-01.

Sentencia de reemplazo.

Santiago, 30 de octubre de 2001.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 786 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Vistos:

Se reproduce la sentencia enalzada, con excepción del párrafo que comienza con "... en primer término..." hasta donde se lee "... Luego, ..." contenido en el segundo acápite del motivo séptimo, el que se elimina y se intercalan entre la preposición "en" y el artículo "el" las expresiones "que en".

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

Que, en la especie, debe, por una parte, aplicarse la disposición contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del ramo, en orden a que si, vencido el plazo del contrato, el trabajador continua prestando servicios con el conocimiento del empleador, situación que la demandada no ha negado, el contrato se transforma en indefinido, cual sería la situación del convenio suscrito por un mes a contar del 9 de marzo de 1999 y, por otro lado, ha de estarse a la voluntad de las partes manifestada expresamente en el instrumento agregado a fojas 8, "Anexo contrato de trabajo" en el cual los litigantes señalan "A contar del 8 de mayo de 1999 este contrato de trabajo queda automáticamente indefinido...".

Por estas consideraciones y en conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de doce de junio del año en curso, escrita a fojas 41 y siguientes, sin costas del recurso.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis M., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. No firma el Ministro señor Benquis, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse con permiso.

Rol N° 3.333-01.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

El presente Boletín contiene dictámenes sobre importantes materias, tanto del ámbito individual como colectivo: simulación, maternidad, organización sindical, negociación colectiva, derecho a la información en el ámbito sindical, entre otras.

Recordemos que el inciso primero del artículo 478, que fue objeto de reforma el año 2001, tiene como objetivo sancionar el fraude a la ley, cuando se oculta, a través de un tercero, al verdadero empleador. Ha sido necesario, en el nuevo contexto legal, fijar el sentido y alcance, para determinar cuándo estamos frente a un caso de "simulación", y poder como órgano fiscalizador sancionar dicha conducta.

Se concluye, en Dictamen N° 922/25, de 11.03.2003, que deben concurrir tres elementos para que pueda concluirse que un empleador incurre en infracción al inciso primero del art. 478: a) que esa persona, natural o jurídica, detente la calidad de empleador respecto de un trabajador, en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo; b) que este empleador no tenga escriturado el contrato de trabajo en los términos a que lo obliga el artículo 9° del citado Código; y c) que concurra la presencia de un tercero, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, a título de empleador o cualquier otro.

En el ámbito de protección a la maternidad, desde hace ya varios años que nuestra legislación se está haciendo cargo de los cambios culturales en el seno de la familia. Sin duda, nuestro "núcleo fundamental" está siendo modificado por los nuevos roles de la mujer y su creciente incorporación al mundo del trabajo asalariado, lo que también supone

cambio de roles del hombre. Debiéramos pensar probablemente en un tiempo más en modificar el encabezado del Título II del Libro II del Código del Trabajo y denominarlo de la protección a la maternidad y paternidad o derechamente de protección a la familia.

En este contexto, el derecho que se reconoce al padre de hacer uso de permiso y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año, a elección de la madre, constituyó justamente un reconocimiento a los cambios reseñados. Es interesante en todo caso advertir, según estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social, para el año 2002 proyectado, de un total de 263.858 licencias por este motivo, sólo 233 fueron utilizadas por los padres, es decir apenas el 0,09% del total.

El Dictamen N° 965/26, de 13.03.2003, se debió pronunciar sobre el caso de un trabajador padre, cuya cónyuge y madre de su hijo menor de un año, había fallecido con posterioridad al parto. Lo particular del caso consistía en que la madre no era trabajadora y por tanto se planteó la razonable duda de si tenía o no derecho el padre a hacer uso del respectivo permiso y subsidio. La conclusión fue por la afirmativa, atendido el tenor del artículo 199, pero particularmente por el bien jurídico protegido, cual es la vida y salud del menor.

Ahora en el ámbito colectivo, destaco en primer lugar dos pronunciamientos (821/18 y 823/20, ambos de 26.02.03) que tienen en común el referirse al derecho a la información, tanto del empleador como de la organización sindical. El derecho a la información, particularmente en las relaciones laborales, es de una gran sensibilidad y tre-

mendamente relevante para el ejercicio efectivo de otros derechos. Por ello, el legislador en su reforma del año 2001, avanzó de manera importante en este ámbito, siendo necesario precisar frente a casos concretos la exacta aplicación de las normas respectivas.

Se confirma –no podía ser de otra manera– el carácter público de los estatutos de las organizaciones sindicales, y por tanto podrán ser conocidos por terceros, ajenos a la organización respectiva, sin que ello importe un menoscabo a la autonomía sindical. Se precisa, no obstante, que la organización no se encuentra obligada a darlos a conocer a estos terceros, y por tanto podría negarse a exhibirlos o a dar copia. En todo caso, si un particular solicita a la Inspección del Trabajo el conocer los estatutos, la institución estará obligada a acceder a dicho requerimiento, a costa del solicitante.

En el otro pronunciamiento, se da respuesta a si un sindicato tiene derecho a requerir información sobre las remuneraciones de los trabajadores afiliados a la organización. Cuestión importante de dilucidar, sobre todo si se tiene en cuenta la disposición del artículo 154 bis, del Código laboral, que obliga al empleador a mantener reserva de la información de sus trabajadores.

Haciendo aplicación de la garantía constitucional del artículo 19 N° 19 de la Constitución, con relación a las finalidades de las organizaciones sindicales y que éstas cuentan con los medios para dar efectivo cumplimiento a las mismas, armonizándola con la norma del citado 154 bis, se concluyó que es procedente que el directorio de una organización sindical requiera al empleador la in-

formación relativa a las remuneraciones de sus afiliados.

También en el ámbito sindical, en el Dictamen N° 820/17 de 26.02.03, siguiendo los principios de la continuidad de la relación laboral y el de primacía de la realidad, en materia de afiliación a un sindicato de empresa, se concluyó que ésta no se pierde cuando ha existido finiquito y recontratación inmediata de un trabajador.

Por último, en materia de negociación colectiva, se debió fijar el sentido y alcance del artículo 311, con relación a la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución (822/19 de 26.02.03).

Frente a una cláusula modificatoria de un contrato individual, de un trabajador afecto a un instrumento colectivo que señalaba que ese contrato individual, a partir de la fecha de modificación, era el único documento que regula las condiciones de trabajo con la empresa, fue necesario pronunciarse en el sentido que no es jurídicamente procedente dejar sin efecto un contrato colectivo por la vía de una negociación individual, aun cuando las nuevas condiciones sean superiores a las contenidas en el instrumento colectivo.

Siempre será posible por la vía individual mejorar las condiciones colectivas –siempre que no estemos frente a una práctica antisindical–, pero en ningún caso excluir como parte del acuerdo colectivo a un trabajador, el que seguirá siendo parte de dicho acuerdo mientras esté vigente, y por tanto será representado por la organización en la próxima negociación, salvo que medie la desafiliación del trabajador.

Rafael Pereira
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de Navidad. Ley N° 19.843. Procedencia	1.004/27	18.03.03	131
Asociaciones de Funcionarios. Directores. Fuero. Alcance ...	852/22	28.02.03	119
Contrato individual. Modificación	822/19	26.02.03	108
Contrato individual. Simulación. Alcance	922/25	11.03.03	92
Corporaciones Municipales. Administración Central. Re- ajuste. Ley N° 19.843. Procedencia	1.004/27	18.03.03	131
Dirección del Trabajo. Competencia. Actuaciones sindi- cales. Información	821/18	26.02.03	101
Dirección del Trabajo. Competencia. Contrato indivi- dual. Modificación	822/19	26.02.03	108
Dirección del Trabajo. Competencia. Finiquito. Reserva de derechos	824/21	26.02.03	116
Dirección del Trabajo. Competencia. Instrumento Colec- tivo. Interpretación	822/19	26.02.03	108
Estatuto de Salud. Asignaciones convencionales. Re- ajuste Ley N° 19.843. Procedencia	1.004/27	18.03.03	131
Estatuto de Salud. Reajuste Ley N° 19.843. Procedencia ...	1.004/27	18.03.03	131
Estatuto Docente. Asignaciones Convencionales. Re- ajuste Ley N° 19.843. Procedencia	1.004/27	18.03.03	131
Jornada de trabajo. Prolongación. Descanso compen- satorio. Procedencia	875/23	4.03.03	121
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso	875/23	4.03.03	121
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo, Negocia- ción individual. Alcance	822/19	26.02.03	108
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negocia- ción individual	822/19	26.02.03	108
Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Depósito	823/20	26.02.03	113
Organizaciones sindicales. Directores sindicales. Facul- tades	823/20	26.02.03	113
Organizaciones sindicales. Estatutos. Carácter público	821/18	26.02.03	101
Organizaciones Sindicales. Estatutos. Carácter público. Alcance	821/18	26.02.03	101
Organizaciones sindicales. Sindicato empresa. Afiliación. Finiquito y recontratación inmediata. Efectos	820/17	26.02.03	99
Personal no docente. Feriado proporcional. Procedencia	876/24	4.03.03	128
Personal no docente. Feriado	876/24	4.03.03	128
Protección Maternidad. Permiso. Enfermedad grave del hijo. Alcance	965/26	13.03.03	96

Nueva jurisprudencia

CONTRATO INDIVIDUAL. SIMULACION. ALCANCE.

922/25, 11.03.03.

Fija el sentido y alcance del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículos 3º, 7 y 478 del Código del Trabajo.

Se ha estimado pertinente, por necesidades del Servicio, fijar el sentido y alcance del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, que habiendo sido modificado por la Ley N° 19.759, viene en sancionar la conducta de simular la contratación de trabajadores a través de terceros.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La norma del artículo 478 inciso primero señala expresamente lo siguiente:

"Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador".

De la lectura de la norma citada es posible señalar como elementos constitutivos de la conducta calificada y sancionada como ilegal, y que deben concurrir copulativamente, los siguientes:

En primer lugar, que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador res-

pecto de un trabajador, cuestión determinada en nuestro ordenamiento jurídico por el criterio de subordinación o dependencia, que señala quien debe ser considerado, en conformidad con los hechos, como acreedor de los servicios y deudor de las prestaciones laborales.

Lo anterior, a la luz de lo expresamente dispuesto en el artículo 3º, letra a), del Código del Trabajo, que señala que debe entenderse por empleador: *"la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"*, y determina, además, en la letra b) que debe entenderse por trabajador: *"toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"*.

En segundo lugar, que dicho empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador, esto es, que pese a encontrarse encuadrado dentro de la situación a la que se refiere el artículo 3º del Código del Trabajo citado, esto es, recibe y utiliza los servicios personales del trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, no haya dado cumplimiento a la exigencia establecida en el artículo 9º del mismo texto legal, en cuanto exige, precisamente, al empleador la escrituración de la relación laboral respectiva. El citado precepto dispone que: *"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".

En tercer y último lugar, que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, ya sea a título de empleador o de cualquier otro, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.

De este modo, analizado los elementos constitutivos de la conducta sancionada por el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo recién descritos, es posible señalar que se trata de una típica figura de fraude laboral, esto es, un caso en que un sujeto de derecho incumple una norma legal, mediante una conducta aparente y formalmente ajustada a otra ley, que da cobertura al acto, pero que disimula o encubre la elusión de la primera.

En efecto, y para el caso aquí tratado, un sujeto de derecho incumple una norma legal precisa: el artículo 3° del Código del Trabajo, que señala clara y tajantemente quien debe ser considerado empleador para todos los efectos legales en el orden laboral, mediante la interposición de un tercero, que aparece como empleador, pero que, en rigor y apreciada la realidad, no hace sino encubrir o disimular la elusión de la norma citada del Código del Trabajo y de todas las restantes que dependen de la identidad del empleador.

En ese sentido, la conducta sancionada por el citado artículo 478 es la elusión o encubrimiento de la calidad de empleador a través de un tercero, lo que importa una evidente infracción a las propias definiciones legales contenidas en el artículo 3° del Código del Trabajo, y que por expresa disposición legal del inciso final del mismo artículo, debe ser sancionado en conformidad al artículo 478 del Código del Trabajo.

En efecto, el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, después de determinar a quien debe ser considerado empleador, señala textualmente lo siguiente:

"Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código".

De este modo, es fácil advertir, que el contenido preescriptivo del artículo 3° y del artículo 478, son complementarios, de tal modo que los conceptos fijados en uno, especialmente el de empleador, viene a ser sancionado en el otro, ya sea tanto por la vía del fraude laboral del inciso primero como por la vía de subterfugio del inciso segundo.

De este modo, aparece con claridad que la conducta sancionada del citado inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, corresponde al encubrimiento de la calidad de empleador, por la presencia de un tercero, lo que frustra la finalidad perseguida por el artículo 3° del mismo Código, y en algún sentido por toda su normativa, la de que asuma las obligaciones laborales y previsionales aquel sujeto de derecho, que en los hechos, utiliza y se beneficia de los servicios prestados bajo dependencia y subordinación.

En efecto, diversas son las razones, aparte de la de texto expreso recién apuntada, que lleva a sostener que la conducta sancionada por el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo corresponde a la figura del encubrimiento recién descrita:

Desde el punto de vista literal la norma busca sancionar al que *"simule a través de terceros, la contratación de trabajadores"*, y si se atiende a lo establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, forma común como en Chile se aplica la regla de interpretación gramatical del artículo 19 del Código Civil, que define dicho término como la acción de "representar una cosa, fingiendo o imitando lo que no es", no cabe

ninguna duda, que la conducta descrita por el citado artículo de la ley laboral, es aquella en que una persona natural o jurídica pretende negar lo que de acuerdo a la realidad y los hechos es, en este caso, el empleador, representando lo que no es, en este caso, un simple tercero que aparenta tener la calidad de empleador.

En ese sentido, la interpretación anterior del inciso primero del artículo 478, sancionando al empleador que utiliza los servicios de trabajadores que tienen escriturados los contratos de trabajo con un tercero o con quien aparezca como tal, no sólo corresponde a la literalidad como a la finalidad perseguida por el legislador, sino que se ve avalada por el contexto sistemático del resto del orden laboral, que consagra en la materia el denominado principio de primacía de la realidad.

En efecto, la necesidad de sancionar el acto fraudulento del verdadero empleador, quien se oculta tras un tercero, que detenta solo en la formalidad el carácter de empleador, pero que no ejerce, en el plano de la realidad, ni la potestad de mando ni la dependencia respecto del trabajador, atributos que definen legalmente a quien debe considerarse como tal, no es mas que una constante del derecho laboral positivo chileno, que ha consagrado ampliamente el denominado principio de la primacía de la realidad.

Así lo ha reconocido la propia jurisprudencia judicial, sosteniendo que *"en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe estarse de preferencia a lo primero, de acuerdo a lo previsto por el artículo 8° del Código del Trabajo"*, agregando, precisamente en un caso de fraude a la ley laboral por encubrimiento del empleador, que *"la existencia de una relación laboral y los hechos constitutivos del vínculo de subordinación y dependencia priman sobre la simple materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con una empresa distinta del*

empleador real. Dicha relación laboral se prueba con antecedentes que demuestran que los trabajadores realizan sus labores en dependencias de este último, que ocupan elementos de trabajo de su propiedad, que sus remuneraciones se pagan en sus recintos y por su cajero que es de su dependencia, que un trabajador del mismo controla su asistencia, que los supervigila un empleado de esa firma y que, por último, quien figura como empleador en el contrato escrito no tiene oficina establecida en la zona, carece de dirección y supervigilancia sobre los trabajadores y no pudo haberles seleccionado para contratarlos" (Corte Suprema, Rol N° 655-99, 16.04.1990, Repertorio de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, p. 25, Editorial Jurídica, 2002).

El sentido de este principio de primacía de la realidad, refrendado por la jurisprudencia judicial, es plenamente coherente con la finalidad perseguida por el legislador a través de la nueva redacción del artículo 478 inciso primero del Código del Trabajo: evitar situaciones de fraude que tuvieran como resultado el encubrimiento del verdadero empleador, dando prioridad a los hechos por sobre los documentos o acuerdos formales.

Por otra parte, esta forma de entender la conducta ilícita del artículo 478 inciso primero del Código del Trabajo, es coherente con la jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio, que había señalado en Dictamen N° 5.487, del 22.09.1993, que la situación en que un empleador recibía y utilizaba los servicios de trabajadores, en condiciones de dependencia y subordinación, pero cuyos contratos de trabajo o cualquiera otros estaban escriturados con terceros, no se ajusta a nuestra legislación laboral, en cuanto *"no existe norma de derecho laboral que pudiese apoyar o legitimar una eventual legalidad del vínculo entre trabajadores y determinados agentes o representantes de empresas coladoras"*, atendido sobre todo el hecho de que en *"nuestra legislación laboral es empleador quien actúa como tal"*.

De este modo, en rigor, la figura que el inciso primero del artículo 478 trata, como una situación de fraude por la vía de simulación del empleador, que se configura por la presencia de un resultado elusivo de la legislación laboral, y más específicamente de las normas imperativas referidas a quien es el empleador y a quien debe responder por las obligaciones laborales, supuesto fundamental de la aplicación de todo el resto de la normativa legal laboral, y razón de la gravedad y disvalor que el legislador ha asociado a este ilícito laboral, especialmente cuando el tercero no hace sino jugar única y exclusivamente un rol de aparente empleador, y que se expresa, por una parte, en una de las más altas multas administrativas contempladas en nuestra legislación laboral, sujeta a la revisión judicial respectiva, y por otra, en el establecimiento de un sistema de responsabilidad solidaria entre los involucrados.

Precisamente, la gravedad de la conducta fraudulenta a la que se refiere el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, ha llevado al legislador a prescindir de la expresión "*dolosamente*", lo que viene a relevar que se trata de una conducta objetivamente disvaliosa y que merece el reproche jurídico por encubrir a las partes del verdadero vínculo laboral, más allá de la presencia o no de una determinada intencionalidad de perjudicar a otro sujeto o de obtener un resultado prohibido.

La historia de la ley no deja margen a dudas, quedando claramente establecido que el fraude a la ley laboral contemplado por dicho precepto, sólo exige la existencia del resultado de elusión de las normas legales sobre la identidad del empleador, mediante la interposición de un tercero, situación considerada especialmente disvaliosa por el legislador por las razones indicadas, prescindiendo de la exigencia de una determinada intencionalidad o dolo.

En efecto, la Ley N° 19.759, lleva a cabo una modificación del artículo 478 del

Código del Trabajo, eliminando del inciso primero la expresión "*dolosamente*", quedando como tipo descriptor de la conducta sancionada la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros a secas, cuestión que lleva a la inequívoca conclusión de que la configuración del fraude señalado en el citado inciso, no requiere ninguna intencionalidad destinada a engañar o perjudicar a terceros, incluyendo al trabajador, sólo el resultado de encubrimiento del verdadero vínculo laboral, lo que resulta absolutamente coherente con el mayor grado de gravedad que el legislador ha atribuido a las situaciones de fraude laboral.

En la discusión parlamentaria del proyecto de ley respectivo, se propuso una indicación en el sentido de reponer en la redacción del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, la expresión "*dolosamente*", lo que fue rechazado en la votación respectiva, porque se señaló que con esa indicación, y con el restablecimiento de la expresión "*dolosamente*", se "*esta intentando crear las condiciones para el resquicio: en caso de existir simulación, tendría que ser, además, dolosa*", lo que "entraña un problema legal de difícil resolución y que, por lo tanto, da pie a impugnaciones jurídicas de distinto orden" (Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario, Historia de la Ley, Ley N° 19.759, volumen III, Biblioteca del Congreso Nacional, 2001, p. 792).

La posibilidad de existencia de fraude legal sin la exigencia de una intencionalidad fraudulenta es plenamente reconocida en el derecho comparado, y forma parte de la definición legal que aporta el artículo 6° del Código Civil español, único Código que contempla esta figura de manera general, que señala que "*los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se consideraran en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*", lo que ha permitido a la doctrina

sostener que en el caso de fraude a la ley, al "no exigirse una intencionalidad específica basta el resultado prohibido para que se produzca el fraude" (Espin Canovas, D. Manual de Derecho Civil, Vol I. Parte General, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1979, p. 125).

A la misma unánime conclusión han llegado en Chile los autores que han revisado la norma después de la reforma efectuada al inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, por la Ley N° 19.759, señalando que "esta supresión abre un campo extenso a la responsabilidad no dolosa y altera fuertemente la prueba en juicio", de manera tal que el trabajador "no tendrá que acreditar dolo, sino puramente la simulación" (Thayer, W. et

alt. Comentario del Código del Trabajo, Editorial Jurídica, Chile, 2002, p. 419).

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, cabe concluir que la conducta calificada como ilícita por el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, corresponde a aquella en que un empleador en los términos definidos por el artículo 3° del mismo texto legal, utiliza y se beneficia de los servicios de un trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, sin haber otorgado el respectivo contrato de trabajo, el que se encuentra suscrito por el trabajador con un tercero o quien aparezca como tal, cuestión que da como resultado el encubrimiento del verdadero vínculo laboral y de sus partes.

PROTECCION MATERNIDAD. PERMISO. ENFERMEDAD GRAVE DEL HIJO. ALCANCE.

965/26, 13.03.03.

- 1. El padre de un menor de un año, aquejado de una enfermedad grave, cuya madre ha fallecido, tiene derecho al permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, independientemente de si a la fecha en que ocurrió dicho fallecimiento, ésta tenía o no la calidad de trabajadora y del hecho de que, debido a dicha enfermedad, el menor no pueda permanecer en el hogar normal de su padre, sino en un centro hospitalario o de salud.**
- 2. Para los efectos de la atención de un menor de un año que padece de una enfermedad grave en los términos previstos en el citado artículo 199, debe entenderse que el centro hospitalario o de salud en que deba permanecer internado por tal causa, constituye el hogar transitorio de éste, de modo que tal circunstancia no es impedimento para que la madre o el padre, en su caso, impetren el permiso y subsidio correspondiente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 199.

Se solicita a esta Dirección se emita un pronunciamiento respecto al derecho que asistiría al padre de un menor de un año que

se encuentra hospitalizado por enfermedad grave, cuya madre ha fallecido y que no tenía la calidad de trabajadora dependiente, a impetrar el derecho al permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo.

Al respecto cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 199 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial".

De la norma legal transcrita se infiere que la madre trabajadora tiene derecho al permiso por el período que determinen los servicios correspondientes y al subsidio respectivo, cuando la salud de su hijo o hija menor de un año requiera de atención en el hogar a consecuencia de una enfermedad grave, circunstancia que debe acreditarse en la forma establecida en dicho precepto.

De la misma norma se colige que si ambos padres detentan la calidad de trabajadores, a elección de la madre, podrá gozar de tales beneficios el padre del menor.

Finalmente, del mismo precepto aparece que en caso de fallecimiento de la madre asistirá tal derecho al padre, como asimismo, cuando éste tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Precisado lo anterior es necesario señalar que la resolución del problema planteado obliga a determinar previamente si el derecho del padre del menor a impetrar los beneficios de que se trata en caso de fallecimiento de la madre, se encuentra o no vinculado a la condición de trabajadora de ésta.

Al respecto, es necesario consignar que el análisis armónico de la normativa precitada permite afirmar que en la situación antes descrita el padre tendrá derecho al señalado permiso y correspondiente subsidio por el solo hecho del fallecimiento de la madre del menor, careciendo de toda incidencia para estos efectos la calidad que ésta detentaba a esa fecha, esto es, que haya o no estado afecta a un vínculo contractual de orden laboral.

La conclusión anterior encuentra su fundamento, por una parte, en el propio tenor literal del inciso primero del precepto en estudio, el cual, después de establecer el derecho de la madre trabajadora a gozar de los señalados beneficios y a, su elección, a cederlos al padre que también sea trabajador, los desvincula absolutamente de tal condición en caso de fallecimiento de la progenitora. Ello aparece de manifiesto con la expresión "*Con todo*" utilizada en párrafo final del señalado inciso, la cual, de acuerdo a lo consignado en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa "*sin embargo*", expresión esta última que conforme al mismo texto lexicográfico significa "*No obstante*," "*Sin que sirva de impedimento*".

Por otra parte, fundamenta igualmente la citada conclusión, el bien jurídico protegido a través de la señalada disposición legal, cual es, la vida y salud del menor. Es indudable que para lograr el restablecimiento de un menor de un año aquejado de una enfermedad grave, es de suma importancia contar con la presencia de la madre, o del padre, en su caso, quienes a través de los lazos afectivos que los unen con aquél podrán contribuir a crear un ambiente que ayude a su recuperación y desarrollo.

Precisado lo anterior y atendido que la norma en comento al establecer el derecho al permiso de que se trata utiliza la expresión "*hogar*", se hace necesario determinar si dicho concepto podría extenderse al centro hospitalario o de salud en que se encuentra internado un menor que se encuentra en tal situación.

Al respecto, es necesario señalar que a juicio de esta Dirección, en ese caso procedería tal extensión, teniendo presente tanto el bien jurídico protegido, esto es, como ya se señalara, la vida y salud del menor, como la circunstancia de que una enfermedad grave de éste siempre hará necesaria la presencia y atención de la madre o del padre, en su caso, para su mejor recuperación y desarrollo.

Sobre dicha base esta Repartición estima que para los efectos previstos en el artículo 199 del Código del Trabajo, la expresión "hogar" allí utilizada comprende no sólo la respectiva casa habitación o domicilio, sino también el centro hospitalario o de salud en que se encuentre internado el menor, durante el período que comprenda tal permanencia.

La conclusión anterior es plenamente compartida por la Superintendencia de Seguridad Social, según da cuenta el Ordinario N° 6.785, de 12.03.03, emitido a petición de esta Dirección, el que, en lo pertinente, expresa:

"Ahora bien, desde el punto de vista médico, la presencia de los padres o al menos de uno de ellos, es un factor que puede contribuir a la recuperación de un menor y también a su normal desarrollo durante el tiempo en que permanezca internado.

"Por ende, esta Superintendencia cumple en señalar que la interpretación que esa Dirección le otorga al concepto de hogar contenido en el artículo 199 del Código del Trabajo, extendiéndolo a los centros hospitalarios o de salud, es compatible con la opinión médica ya señalada, cuando por la gravedad del cuadro que padece el menor no basten los cuidados que se le puedan otorgar en el hogar normal de su madre, y/o padre,

teniendo que ser internado, en cuyo caso se debe entender que transitoriamente y en tanto la gravedad del caso amerite esa internación, el centro hospitalario o de salud, más la presencia del padre o madre, constituye el hogar del menor".

Por consiguiente, aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, forzoso es concluir que don ... tiene derecho a impetrar el permiso y subsidio establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo por su hija menor de un año aquejada de una enfermedad grave, en las condiciones que en dicho precepto se establecen.

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

- 1) El padre de un menor de un año, aquejado de una enfermedad grave, cuya madre ha fallecido, tiene derecho al permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, independientemente de si a la fecha en que ocurrió dicho fallecimiento, ésta tenía o no la calidad de trabajadora y del hecho de que, debido a dicha enfermedad, el menor no pueda permanecer en el hogar normal de su padre, sino en un centro hospitalario o de salud.
- 2) Para los efectos de la atención de un menor de un año que padece de una enfermedad grave en los términos previstos en el citado artículo 199, debe entenderse que el centro hospitalario o de salud en que deba permanecer internado por tal causa, constituye el hogar transitorio de éste, de modo que tal circunstancia no es impedimento para que la madre o el padre, en su caso, impetren el permiso y subsidio correspondiente.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO EMPRESA. AFILIACION. FINIQUITO Y RECONTRATACION INMEDIATA. EFECTOS.

820/17, 26.02.2003.

El finiquito y recontractación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontractación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato.

Fuentes: Código del Trabajo: artículo 216, letra a).

Concordancias: Ordinario N° 4.021, de 28.06.1985.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de los efectos jurídicos que produciría el finiquito y recontractación inmediata de un grupo de profesores que renunciarían con fecha 28 de febrero de 2003 para ser recontractados al día siguiente por el mismo Colegio, esto es, el 1° de marzo del mismo año, respecto de su derecho a continuar afiliados al sindicato de empresa al cual pertenecen.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 216, letra a), prescribe:

"Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

"Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa";

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa, lo que autoriza para sostener que la condición esencial para que se entienda que un trabajador pertenece a un sindicato de empresa, consiste, precisamente, en laborar en ésta en calidad de dependiente.

En la especie, se trata de un grupo de profesores, afiliados al Sindicato de Trabajadores del Colegio..., que voluntariamente presentarían su renuncia con fecha 28 de febrero de 2003 para ser recontractados por el mismo Colegio al día siguiente, esto es, el 1° de marzo del mismo año.

Como es dable apreciar, de los antecedentes se desprende que estos trabajadores serían recontractados en forma inmediata al despido, sin que opere, en su caso, una interrupción efectiva en la prestación de los servicios, circunstancia que determina la existencia de una relación laboral única y continua.

Ahora bien, la continuidad en la prestación permite sostener que los dependientes de que se trata no habrían dejado de laborar en la empresa, conservando así, su calidad de trabajadores de la misma, condición in-

dispensable para mantener el carácter de socio de dicho sindicato de empresa.

De esta manera, con el mérito de lo expuesto, preciso resulta convenir que los profesores por los cuales se consulta continuarían, una vez recontratados en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente ordinario, como socios de la organización sindical a la que actualmente se encuentran afiliados, por cuanto, no habrían perdido su calidad de trabajadores del Colegio ... en donde se encuentra constituido el sindicato.

Pues bien, a juicio de esta Dirección, a la conclusión anotada precedentemente resulta plenamente aplicable uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la continuidad de la relación laboral, según el cual el contrato individual de trabajo se celebra en general con carácter indefinido, no siendo posible ponerle término sino por causas legales.

En efecto, mediante esta recontractación inmediata que se produce con posterioridad a la celebración del respectivo finiquito se intenta presentar artificialmente deformada la realidad que es diferente, fraccionando o desarticulando una relación única y continua que no refleja la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran.

Asimismo, cabe agregar que otro de los principios que rigen en el Derecho Laboral que también apoya las conclusiones anteriores, es el de la primacía de la realidad, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero pues la realidad expresa necesariamente la verdad, en tanto que la documentación puede reflejar la ficción dirigida a esconderla con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

En nada obsta la conclusión anotada precedentemente, la circunstancia de mediar un finiquito, toda vez que, en este evento, atendida la continuidad de la prestación de

los servicios el finiquito sólo tendría por objeto liquidar las obligaciones del empleador para con sus trabajadores hasta el momento de la suscripción del citado documento.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que, en todo caso, correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, con el objeto que éstos resuelvan en cada caso particular si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una nueva contratación, tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación única y continua.

Por último, cabe agregar que, en la especie, la propia asamblea del Sindicato de Trabajadores del Colegio ... resolvió modificar, entre otros, el artículo 27 de sus estatutos, estableciendo que: *"Los socios perderán la calidad de tales, cuando dejen de pertenecer efectivamente a la empresa base del Sindicato. No se entenderá que el socio deja de pertenecer a la empresa, aún habiendo suscrito un finiquito, si continúan prestando servicios bajo un nuevo contrato"*.

Del texto de la modificación señalada, es posible concluir que ha sido la propia asamblea del Sindicato la que ha determinado, haciendo uso del principio de libertad sindical que rige estas organizaciones, que aquellos afiliados que se encuentren en la situación descrita en el cuerpo del presente informe no perderán por este hecho su calidad de afiliados a la misma.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el finiquito y recontractación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontractación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. ACTUACIONES SINDICALES. INFORMACION. ORGANIZACIONES SINDICALES. ESTATUTOS. CARACTER PUBLICO. ALCANCE.**821/18, 26.02.2003.**

1. Se confirma el criterio sostenido en el Ordinario N° 2.702/152, de 26.05.1999, respecto de la información sobre materias sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar a los terceros que lo soliciten.
2. De acuerdo con la actual redacción del artículo 232, inciso 1°, del Código del Trabajo, los estatutos de las organizaciones sindicales son de carácter público, de lo que se concluye que pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que esto importe un menoscabo a su autonomía sindical.
3. Si bien los estatutos de los sindicatos han adquirido el carácter de públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 232, del Código del Trabajo, el citado precepto no establece la obligación de entregarlos al conocimiento de terceros interesados a la propia organización sindical, la que podría negarse, sin que esta conducta importe una transgresión a la citada norma, a acceder a la petición efectuada por éstos.
4. En el evento que terceros interesados soliciten a los Servicios del Trabajo copia o que se les exhiban los estatutos de alguna organización sindical, éstos deben acceder a la solicitud otorgando copia de los mismos, con cargo al peticionario, o dando las facilidades para que sean examinados.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 232, 222. Ley N° 18.575, artículos 13 y 14.

Concordancias: Ordinario N° 2.702/152, de 26.05.1999.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del alcance que debe darse a la modificación introducida por la Ley N° 19.759, al Código del Trabajo en su artículo 232, inciso 1°, al establecer que los estatutos que rigen las organizaciones sindicales serán públicos.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que atendido la relevancia de la materia planteada y las reiteradas peticiones formuladas por usuarios externos de este Servicio, mediante las cuales solicitan distintos antecedentes relacionados con las organizaciones sindicales, se ha estimado necesario, a la luz de las nuevas disposiciones legales, reiterar

los conceptos señalados, entre otros, en el Ordinario N° 2.702/152, de 26 de mayo de 1999, que al efecto resolvió:

"Aquellas actuaciones respecto de las cuales la ley impone a los propios sindicatos el deber de informar a terceros su ocurrencia, no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proporcione supletoriamente la información requerida, debiendo en tal caso hacerse presente al solicitante que deberá proporcionársela directamente el sindicato de que se trate, procediéndose eventualmente a la aplicación de la sanción legal prevista para el caso de incumplimiento. Así sucederá, por ejemplo, de acuerdo al artículo 225 del Código del Trabajo, tratándose de la obligación del directorio sindical de comunicar por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, y con ocasión de la

comunicación al empleador de la misma nómina cada vez que elija el directorio sindical y el delegado sindical".

Agrega, además:

"En lo concerniente a las actuaciones sindicales respecto de las cuales el legislador no ha consignado indicaciones, al Servicio le asiste la obligación de proporcionar toda aquella información que no aborde cuestiones internas o reservadas de la respectiva organización, sino que se limite a entregar datos objetivos como, por ejemplo, señalar que determinado trabajador tiene la calidad de dirigente sindical, indicar desde cuando la detenta, informar sobre la fecha que se efectuó determinada votación, especificar si se verificó ante un ministro de fe e individualizarlo, etc.

Por el contrario, en conformidad al artículo 40 del D.F.L. N° 2, de 1967, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, le está prohibido proporcionar información que diga relación con datos personales de los afiliados, antecedentes relativos al funcionamiento del sindicato, como, entre otros, actas de asamblea, listados de cuentas o de socios, etc., o que pudieran afectar la autonomía sindical o implicar la restricción del derecho de sindicación, por ejemplo, antecedentes de la organización que amedrenten a los trabajadores para afiliarse a ella o datos de los socios encaminados a determinar quienes podrían ser futuros dirigentes sindicales, etc."

Ahora bien, sin perjuicio de mantener los criterios señalados precedentemente, por razones de buen servicio, se ha estimado necesario efectuar la siguiente clasificación, a la luz del artículo 13 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que al efecto señala:

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

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

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

"La publicidad a que se refiere el inciso anterior se extiende a los informes y antecedentes que las empresas privadas que presen servicios de utilidad pública y las empresas a que se refieren los incisos 3° y 5° del artículo 37 de la Ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas, proporcionen a las entidades estatales encargadas de su fiscalización, en la medida que sean de interés público, que su difusión no afecte el debido funcionamiento de la empresa y que el titular de dicha información no haga uso de su derecho a denegar el acceso a la misma, conforme a lo establecido en los incisos siguientes.

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

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

"Los terceros interesados podrán ejercer su derecho de oposición dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación, la cual se entenderá practicada al tercer día de despachada la correspondien-

te carta certificada. La oposición deberá presentarse por escrito y no requerirá expresión de causa.

"Deducida la oposición en tiempo y forma, el órgano requerido quedará impedido de proporcionar la documentación o antecedentes solicitados, salvo resolución judicial en contrario, dictada conforme al procedimiento que establece el artículo siguiente. En caso de no deducirse la oposición, se entenderá que el tercero afectado accede a la publicidad de dicha información, a menos que el jefe superior requerido estime fundadamente que la divulgación de la información involucrada afecta sensiblemente los derechos o intereses de los terceros titulares de la misma.

"El jefe superior del órgano requerido deberá pronunciarse sobre la petición, sea entregando la documentación solicitada o negándose a ello, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas contado desde la formulación del requerimiento, o desde la expiración del plazo concedido al tercero afectado, en el caso previsto en el inciso 7°.

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

"Las únicas causales en cuya virtud se podrá denegar la entrega de los documentos o antecedentes requeridos son la reserva o secreto establecidos en disposiciones legales o reglamentarias; el que la publicidad impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido; la oposición deducida en tiempo y forma por los terceros a quienes se refiere o afecta la información contenida en los documentos requeridos; el que la divulgación o entrega de los documentos o antecedentes requeridos

afecte sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas, según calificación fundada efectuada por el jefe superior del órgano requerido, y el que la publicidad afecte la seguridad de la Nación o el interés nacional.

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

Es así, como de acuerdo con lo señalado en la norma transcrita precedentemente los actos pueden ser clasificados en:

1. *Actos Administrativos*: Es toda declaración de voluntad general o particular de un órgano administrativo, en función de una potestad administrativa y que tiene por finalidad decidir o emitir juicios sobre derechos, deberes e intereses de las entidades administrativas o de particulares frente a él.
2. *Actos de Particulares*: Que tal como su nombre lo indica, tienen su origen en actuaciones efectuadas por entes privados y cuyo resultado pudiera en un momento determinado y por razones preferentemente legales, ser de carácter público.

A su vez los actos administrativos pueden subclasificarse en:

- a) *Actos administrativos públicos, propiamente tales, son aquellos que emanan de una entidad administrativa y que recaen en derechos, deberes e intereses de las mismas entidades.*

Es decir, todos aquellos actos que permiten el normal desarrollo de la función pública entregada por ley al respectivo órgano. Ahora bien, según lo preceptuado por el artículo 13 de la Ley N° 18.575, estos ac-

tos deben ejercerse con transparencia de modo que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones adoptadas en ejercicio de ella. De este modo, son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que les sirven como complemento directo o esencial. En este caso se encuentran las ordenes de servicio, circulares, ordinarios en general, y otros.

- b) *Actos administrativos emanados de la autoridad administrativa, que contienen información que puede afectar los intereses de terceros.*

En esta situación la autoridad requerida para entregar la información, tal como lo señala el artículo 13 de la Ley N° 18.575, citada anteriormente, deberá, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, comunicar mediante carta certificada, a la o las personas a que se refiere o afecta la información correspondiente, la facultad que les asiste para oponerse a la entrega de los documentos solicitados, adjuntando copia del requerimiento respectivo.

Recibida esta comunicación por los terceros interesados, éstos podrán ejercer su oposición dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de la notificación, la que se entiende practicada al tercer día de despachada la correspondiente carta certificada. El único requisito formal que debe cumplir este trámite es que debe efectuarse por escrito y no requiere expresión de causa.

Si los interesados deducen la oposición en tiempo y forma el órgano requerido queda impedido de entre-

gar la información solicitada, salvo resolución judicial en contrario, dictada conforme al procedimiento señalado en el artículo 14, del mismo cuerpo legal.

En esta situación, el peticionario tiene derecho a hacer uso del procedimiento especial previsto en el artículo 14° de la Ley N° 18.575, es decir, recurrir al juez de letras en lo civil del domicilio del órgano de la Administración requerido, solicitando amparo al derecho consagrado en el artículo 13.

Pues bien, en esta calidad se encontraría, entre otros, los pronunciamientos sobre observaciones a la constitución del sindicato.

- c) *Actos de la Administración cuya divulgación puede afectar sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas.*

En el caso en que el tercero interesado no deduzca la oposición en los términos indicados, debe entenderse que accede a la publicidad de la información requerida. Sin embargo, aún en este caso, el legislador se ha preocupado de establecer una nueva forma de proteger a los terceros que pudieran verse afectados con la publicidad de la información. Esta fórmula consiste en el derecho del jefe superior requerido para denegar la entrega de antecedentes o documentos cuando estima fundamentalmente que su divulgación afecta sensiblemente los derechos e intereses de terceros titulares de la prerrogativa de oponerse.

En efecto, el legislador ha dejado entregada, en definitiva, la responsabilidad de determinar los actos administrativos cuya divulgación puede afectar los derechos o intereses de terceros al jefe superior del

órgano respectivo. En efecto, será éste quien deberá fundadamente denegar la entrega de la información solicitada, atendida las razones señaladas precedentemente.

Al igual que las situaciones analizadas anteriormente, el requirente, frente a la negativa del jefe superior respectivo, está facultado para acudir a los Tribunales de Justicia para solicitar el amparo pertinente.

En esta situación se encuentran los siguientes actos administrativos y los documentos que les sirven de sustento, complemento directo o esencial: actas de asamblea; listado de socios de las organizaciones sindicales; antecedentes personales o laborales de socios de las organizaciones sindicales; resultados parciales y/o generales de votaciones de última oferta o huelga, actas de elección de delegados sindicales y, en general, cualquier información relacionada con la organización sindical que amedrente a los trabajadores para continuar como socio o afiliarse a ella, como es el caso de antecedentes de carácter contable.

2. *Actos de particulares*, a su vez pueden subclasificarse en:

a) *Actos de particulares de carácter privado:*

Son aquellos que tienen su origen en el quehacer de entes privados y que se rigen por las normas generales del derecho común, como es el caso del testamento, solicitudes de afiliación o desafiliación a organizaciones sindicales, otros.

b) *Actos de particulares de carácter público:*

Corresponde a aquellas acciones o actuaciones emanadas de entes pri-

vados pero cuyo resultado escapa al ámbito privado, generalmente porque disposiciones legales especiales así lo señalan, como es el caso de los estatutos de las organizaciones sindicales. En efecto, el artículo 232, inciso 1º del Código del Trabajo, ha establecido que *"los estatutos de las organizaciones sindicales serán públicos"*.

Puntualizado lo anterior, corresponde abocarse a la consulta específica formulada por ese Departamento. Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 232, inciso 1º, dispone:

"Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio, de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos".

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 en el precepto citado, al igual que en el resto de las normas relacionadas con esta materia, tienden a promover la autonomía sindical. En efecto, el artículo en comento, entrega al estatuto de la organización sindical la regulación de una materia de tanta relevancia como es la verificación de los procedimientos electorales y de todos aquellos actos en donde

se exprese la voluntad colectiva de los afiliados. Asimismo, la misma norma expresa que los estatutos deben determinar la ponderación de votos de los afiliados, de modo de resguardar siempre los derechos de las minorías.

En este contexto, el precepto en estudio, señala expresamente que los estatutos de las organizaciones sindicales son públicos.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance del precepto en comento, se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", señalando, a su vez, la segunda que el sentido natural y obvio en que deben entenderse las palabras es aquel que les otorga el uso general de las mismas", establecido, según la jurisprudencia, por el Diccionario de la Real Academia Española.

De conformidad con el citado texto lexicográfico, la acepción del vocablo "público" es "lo que pertenece a todo el pueblo y que, por consiguiente, no queda en el ámbito de lo privado".

De lo anterior fluye que la intención del legislador ha sido que los estatutos de las organizaciones sindicales puedan ser conocidos por terceros ajenos a ellas, sin que esto importe, en caso alguno, una limitación a su autonomía sindical, la que ha quedado suficientemente resguardada con las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, antes citada.

A mayor abundamiento cabe señalar que en la discusión parlamentaria que tuvo lugar durante la tramitación de las reformas laborales, ha quedado consignado en lo pertinente, a propósito de la indicación N° 209, que "lo público es garantía de transparencia y es bueno consagrarlo en esta materia". (Historia de la Ley Vol. II, Diario de Sesiones del Senado, Pág. 714).

En estas circunstancias, forzoso resulta concluir que, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, esto es, 1° de diciembre de 2001, los estatutos de las organizaciones sindicales pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que esto importe un menoscabo a su autonomía sindical.

Sin embargo, del análisis efectuado precedentemente, cabe colegir que si bien los estatutos de los sindicatos han adquirido el carácter de públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 232, del Código del Trabajo, el citado precepto no establece la obligación de entregarlos al conocimiento de terceros interesados a la propia organización sindical, la que podría negarse, sin que esta conducta importe una transgresión a la citada norma, a acceder a la petición efectuada por éstos.

Por otra parte, de acuerdo con las disposiciones legales transcritas y argumentos comentados en el cuerpo del presente informe, en el evento que terceros interesados soliciten a los Servicios del Trabajo copia o que se les exhiban los estatutos de alguna organización sindical, éstos se encuentran obligados a acceder a la solicitud otorgando copia

de los mismos, con cargo al peticionario, o dando las facilidades para que sean examinados.

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

- 1) Se confirma el criterio sostenido en el Ordinario N° 2.702/152, de 26.05.1999, respecto de la información sobre materias sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar a los terceros que lo soliciten.
- 2) De acuerdo con la actual redacción del artículo 232, inciso 1°, del Código del Trabajo, los estatutos de las organizaciones sindicales son de carácter público, de lo que se concluye que pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que esto

importe un menoscabo a su autonomía sindical.

- 3) Si bien los estatutos de los sindicatos han adquirido el carácter de públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 232, del Código del Trabajo, el citado precepto no establece la obligación de entregarlos al conocimiento de terceros interesados a la propia organización sindical, la que podría negarse, sin que esta conducta importe una transgresión a la citada norma, a acceder a la petición efectuada por éstos.
- 4) En el evento que terceros interesados soliciten a los Servicios del Trabajo copia o que se les exhiban los estatutos de alguna organización sindical, éstos deben acceder a la solicitud otorgando copia de los mismos, con cargo al peticionario, o dando las facilidades para que sean examinados.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACION. NEGOCIACION COLECTIVA. NEGOCIACION INDIVIDUAL. ALCANCE.

822/19, 26.02.2003.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º, letra b), del D.F.L. N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo se encuentra habilitada para conocer de la materia sometida, en esta oportunidad, a su conocimiento resolución.
2. No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos. Lo anterior no significa, en caso alguno, que dejen de formar parte del contrato colectivo suscrito, instrumento que continúa vigente, para todos los efectos legales, en especial, respecto de la época en que les correspondería negociar colectivamente a todos los trabajadores involucrados en el mismo.
3. Resulta jurídicamente improcedente dejar sin efecto un contrato colectivo por un acto de voluntad de alguno de los involucrados en él como sería decidir negociar individualmente con el empleador nuevas condiciones de trabajo, a un cuando éstas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que esta conducta atentaría contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en los N°s. 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
4. Las cláusulas del anexo de contrato analizado en el cuerpo del presente informe deben entenderse como una modificación a los respectivos contratos individuales y sólo surtirán efectos en la medida que no transgredan la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, situación que deberá ser fiscalizada en cada caso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos: 5º, inciso 3º, 311, 349, inciso final. Código Civil, artículo 1545. Constitución Política de la República: artículo 19 N°s. 16 y 19.

Concordancias: Ordinario N° 2.048/138, de 7.05.1998 y 797/65, de 1º.03.2000.

Mediante presentación el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Empresa Cervecera ..., ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que trabajadores afiliados a dicha organización, regidos por un contrato colectivo, a través de una negociación individual llevada

a efecto con su empleador, dejen sin efecto el instrumento colectivo al cual se encuentran afectos y lo reemplacen por el contrato individual de trabajo que suscriban con posterioridad.

Con el propósito de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, mediante Ordinario N° 4.234 de 13 de diciembre de 2002, emanado del Departamento Jurídico de esta Dirección, se otorgó a la Empresa Cervecera ..., en su calidad de empleadora, un plazo de diez días, contados desde la recepción del citado Ordinario, para emitir un pronunciamiento en relación con la consulta formulada por los recurrentes.

El trámite anterior fue evacuado con fecha 27 de diciembre de 2002 por la empresa Cervecera

Ahora bien, en su respuesta señala, previo a su alegación por vía subsidiaria, que esta Dirección del Trabajo no tendría jurisdicción para conocer la materia objeto de la presentación del Sindicato N° 2, puesto que la petición efectuada sería, en definitiva, un pronunciamiento respecto de la nulidad o ineficacia de un determinado acto jurídico, en este caso, el anexo de contrato individual de trabajo que se adjunta a los antecedentes.

Sobre el particular, cúpleme manifestar que la materia sobre la cual se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio por el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Empresa Cervecera ..., se refiere a la interpretación y aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 1545 del Código Civil, norma, la primera de las citadas, que tiene como finalidad evitar que por la vía de la negociación individual se disminuyan los beneficios obtenidos en una negociación colectiva.

Pues bien, para interpretar la norma en comento y establecer si se encuentra debidamente aplicada a un caso concreto como el señalado en la presentación de los recurrentes, se hace necesario analizar las normas convencionales cuestionadas, examen que implica un juicio respecto de su sentido y alcance, operación indispensable para relacionar los hechos que han sido puestos en conocimiento de esta Dirección; etapa de la que no puede prescindirse si se pretende determinar el grado de incumplimiento de la norma jurídica en estudio.

Lo anterior no obsta el ejercicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en materia de interpretación no sólo de las normas convencionales sino también de las legales cuando alguna de las partes de la relación laboral de que se trate discrepen del criterio sustentado por esta Dirección.

En estas circunstancias, sobre la base de lo expuesto es posible sostener que esta Dirección del Trabajo se encuentra habilitada para emitir un pronunciamiento respecto de la materia que, en esta oportunidad, ha sido puesta en su conocimiento, atendido que según lo dispone expresamente su ley orgánica, D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 1°, letra b), a la Dirección del Trabajo le corresponde particularmente "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Resuelto lo anterior, cabe abocarse a las alegaciones que en subsidio efectúa la empresa, las que pueden resumirse en el hecho que ninguna de las modificaciones efectuadas al contrato colectivo mediante la suscripción del anexo de contrato, en cuestión, significarían disminución de los beneficios obtenidos a través del instrumento colectivo que rige actualmente a los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2.

De lo dicho se desprende que, a juicio de la empresa, no habría, en caso alguno, en la suscripción del anexo al contrato individual de trabajo una transgresión a lo dispuesto en los artículos 311 del Código del Trabajo ni tampoco al 1545 del Código Civil.

Revisado lo anterior, cumplo con informar a Uds., que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo establece que: "*Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente*".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del o los trabajadores involucrados.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico

bilateral, como es el caso de un contrato colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto, dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De esta forma, de acuerdo a lo señalado en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo cuya suscripción ambas partes convinieron por cuanto en conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.

Finalmente, es conveniente añadir que en el evento que se acuerde llevar a cabo la modificación del instrumento colectivo, se debe tener presente que sólo quienes concurren con su voluntad a la suscripción del mismo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificarlo, actuando por ejemplo a través de mandatario habilitado para tal efecto, calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a que se encuentra afiliado un trabajador, ello según lo ha resuelto esta Dirección en diversos pronunciamientos.

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, que constituye la regla general en materia de modificación de contratos, cabe agregar que el legislador ha querido, mediante la aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo, cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de una negociación individual al establecer que: *"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y dere-*

chos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".

El texto expreso de la norma citada precedentemente, permite concluir que el objetivo de la misma no podría ser otro que evitar que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo de trabajo renuncien, por la vía de la negociación individual, normas convencionales contenidas en aquél, relativas a remuneraciones, beneficios y derechos del personal involucrado, estableciendo condiciones menos favorables o que impliquen un detrimento económico para éstos.

De ello se sigue que la aplicabilidad del precepto en comento se encuentra supeditada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que exista una modificación de cláusulas de un contrato individual a través de una negociación de la misma naturaleza, y
- b) Que dicha modificación implique una disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos contenidos en un instrumento colectivo del cual es parte el respectivo dependiente.

Ahora bien, de los antecedentes acompañados aparece que algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente suscribieron con el empleador el anexo de contrato que se adjunta a la presentación, mediante el cual se habría reemplazado el sistema de remuneraciones, de condiciones de trabajo y de beneficios contemplados en el contrato colectivo suscrito con fecha 29 de junio de 2001 por los contenidos en el anexo de contrato acompañado a la presentación.

En efecto, la cláusula 7ª del anexo de contrato señala:

"SEPTIMO: Las partes dejan expresa constancia que el contrato individual de trabajo celebrado entre ellas con fechade.....de.....y el presente anexo, cons-

tituyen a partir de esta fecha los únicos documentos que regulan las condiciones de trabajo, de remuneraciones y beneficios vigentes entre Cervecera ... y el trabajador. En consecuencia, cualquiera otra estipulación que se refiera a condiciones de trabajo, de remuneraciones o beneficios que no estén expresamente contenidos o mencionados en ninguno de estos dos documentos carecerá de todo valor y se tendrá por no escrita".

Como es dable apreciar el tenor literal de la cláusula preinserta permite sostener que, una vez suscrito el denominado anexo de contrato acompañado a los antecedentes, los trabajadores que lo suscriban dejarían de regirse por su actual contrato colectivo en todo aquello que se refiere a remuneraciones o beneficios y condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, en caso alguno, que dejen de formar parte del contrato colectivo suscrito, instrumento que continúa vigente, para todos los demás efectos legales, en especial, respecto de la época en que les correspondería negociar colectivamente a todos los trabajadores involucrados en el mismo.

Fundamenta la conclusión anterior la condición que este instrumento es celebrado por un colectivo de trabajadores que expresa su voluntad de negociar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones con su empleador por un tiempo determinado. Ahora bien, este instrumento celebrado bajo ciertas solemnidades, expresamente dispuestas en la ley, no podría ser dejado sin efecto por un acto de voluntad de alguno de los involucrados como sería decidir negociar individualmente con su empleador otras condiciones de trabajo, aun cuando éstas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que atentaría contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en el artículo 19 N^{os}. 16 y 19 de la Constitución Política de la República.

El razonamiento anterior se ve corroborado por la norma contenida en el artículo

311 del Código del Trabajo, anteriormente analizada, que sólo permite a los trabajadores negociar individualmente con su empleador modificaciones al contrato individual siempre y cuando éstas no menoscaben los derechos y beneficios contenidos en un instrumento colectivo del cual sean parte.

La norma citada es expresión del principio de la irrenunciabilidad, en este caso no de la ley laboral sino respecto de acuerdos colectivos los cuales también participan del rol protector del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, frente a la circunstancia de que varios trabajadores ya suscribieron el anexo de contrato en estudio y considerando que, tal como lo ha señalado este Servicio, entre otros, en Dictamen N^o 2.048/138, de 7.05.1998, el citado artículo 311 sólo puede tener plena e irrestricta aplicación cuando es posible constatar el menoscabo a que se ha hecho referencia a través de una simple operación comparativa al tenor de las estipulaciones pertinentes o de su uso práctico, correspondería determinar en cada caso, si la aplicación de las nuevas condiciones de trabajo pactadas individualmente con el empleador producen un resultado adverso para el respectivo trabajador.

En este orden de ideas cabe concluir que las cláusulas del anexo analizadas, deben entenderse como una modificación al contrato individual de cada trabajador y que sólo tendrán efectos en la medida que no transgredan la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, situación que deberá ser fiscalizada en cada caso.

Asimismo, cabe recordar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 349, incisos segundo y final, del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo está legalmente facultada para fiscalizar el cumplimiento de los contratos, convenios colectivos y fallos arbitrales lo que le permite, en caso de incumplimiento o transgresión a las normas que los rigen, cursar las multas administrativas pertinentes, sin perjuicio del derecho de las par-

tes afectadas a recurrir ante los Tribunales de Justicia.

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

- 1.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º, letra b), del D.F.L. N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo se encuentra habilitada para conocer de la materia sometida, en esta oportunidad, a su conocimiento resolución.
- 2.- No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos. Lo anterior no significa, en caso alguno, que dejen de formar parte del contrato colectivo suscrito, instrumento que continúa vigente, para todos los efectos legales, en especial, respecto de la época en que les correspondería

negociar colectivamente a todos los trabajadores involucrados en el mismo.

- 3.- Resulta jurídicamente improcedente dejar sin efecto un contrato colectivo por un acto de voluntad de alguno de los involucrados en él como sería decidir negociar individualmente con el empleador nuevas condiciones de trabajo, aun cuando éstas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que esta conducta atentaría contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en los números 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
- 4.- Las cláusulas del anexo de contrato analizado en el cuerpo del presente informe deben entenderse como una modificación a los respectivos contratos individuales y sólo surtirán efectos en la medida que no transgredan la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, situación que deberá ser fiscalizada en cada caso.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES SINDICALES. FACULTADES. CUOTA SINDICAL. DEPOSITO.**823/20, 26.02.2003.**

1. Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos.
2. El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Fuentes: C.P.R., artículo 19 N°s. 4 y 19. Código del Trabajo, artículos 154 bis, 220, 234, 261 y 262. D.L. N° 3.500, artículo 19.

Concordancias: Ordinario N° 890/056, de 19.02.98.

Se requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que una organización sindical requiera del empleador información relativa a las remuneraciones que perciben sus afiliados, para los efectos de estudiar un eventual aumento de la cuota sindical, así como la obtención de beneficios sociales para dichos afiliados.
- 2) Plazo máximo con que cuenta el empleador para efectuar el depósito de los dineros correspondientes al descuento de las cuotas sindicales en la cuenta corriente del sindicato respectivo.

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

- 1) En cuanto a esta consulta, cabe hacer presente, en primer término que el artículo 220 del Código del Trabajo, establece entre los fines principales de las organizaciones sindicales, aquéllos signados con los números 5, 9 y 10 de dicha norma, que se traducen, en síntesis, en la prestación de ayuda a sus asociados, en la constitución o concurrencia a la constitución o asociación a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos, así como la constitución o concurrencia a instituciones de carácter previsional o de salud; fines éstos que necesariamente redundarán en beneficios sociales para sus afiliados.

Por su parte, en conformidad a lo previsto por el inciso 1° del artículo 234 del Código del Trabajo, el directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato.

A su vez, el inciso 1° del artículo 261 del mismo cuerpo legal, dispone que los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se infiere que dentro de los fines de las organizaciones sindicales se encuentran aquellos que, como los ya señalados precedentemente, contemplan la consecución de beneficios sociales para sus afiliados. Asimismo, fluye que la representación, tanto judicial como extrajudicial de una organización sindical compete a su directorio. Por último, se infiere que el valor de la cuota sindical ordinaria se determinará en los estatutos de la organización sindical respectiva.

De este modo, de las normas preinsertas no cabe sino colegir que siendo el directorio de un sindicato el representante de la respectiva organización, a éste compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios del empleador, tanto para lograr tales fines, como para proponer a la asamblea de la organización el aumento de la cuota ordinaria sindical mediante la correspondiente reforma de sus estatutos a este respecto.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, forzoso resulta concluir que el sindicato recurrente se encuentra facultado para requerir de su empleador, la empresa ..., la nómina de los afiliados la referida organización con sus respectivas remuneraciones, ello, según ya se manifestara, con el objeto de cumplir con sus finalidades, entre las cuales se encuentra la consecución de beneficios sociales, así como el estudio de un aumento de la cuota sindical a que se encuentran obligados los referidos socios.

Lo señalado precedentemente no obsta a lo dispuesto por el artículo 154 bis del Código del Trabajo, invocado por el empleador para negar la información requerida por el sindicato de que se trata, norma ésta incorporada por la Ley N° 19.759 de diciembre de 2001, que establece:

"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".

De la disposición precedentemente transcrita se colige que los empleadores deberán mantener reserva respecto de toda la información y datos privados a que tengan acceso con ocasión de la relación laboral.

El precepto contenido en el citado artículo 154 bis, materializa la garantía de rango constitucional consagrada por el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, que asegura *"El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia"* y su incorporación por el legislador tiene por fundamento la protección de un derecho fundamental del trabajador, resguardo que se traduce en la práctica en la obligación que se ha impuesto al empleador de mantener en reserva toda la información y datos privados del trabajador, de que tenga conocimiento en virtud de la relación contractual que los une.

Ello por cuanto, la gran cantidad de información relativa a sus trabajadores que puede recabar actualmente el empleador, debido al auge de la recopilación de datos, así como su eventual comunicación a terceros, implica poner en riesgo la dignidad y la protección de la vida privada, derechos éstos garantizados constitucionalmente, según ya se manifestara.

No obstante lo ya manifestado, en opinión de esta Dirección, la señalada prohibición impuesta al empleador de manera alguna puede entenderse que rige también respecto del requerimiento de una organización sindical para que aquél le proporcione una nómina con las remuneraciones de sus afiliados, con el objeto de cumplir las finalidades que le son propias, según se señalara en párrafos precedentes.

Lo anterior, atendido el hecho que el directorio de la organización sindical, en tanto representa judicial y extrajudicialmente a ésta y, por ende, a sus afiliados, está facultado, en opinión de este Servicio, para requerir, en nombre de sus afiliados, los antecedentes necesarios para el cumplimiento de los ya referidos fines sindicales.

A lo antes expuesto cabe agregar, a mayor abundamiento, que para el cumplimiento de las aludidas finalidades la organización de que se trata requiere la información solicitada y, por ende, la negativa del empleador a proporcionar la misma importa un obstáculo para la obtención de tales fines, lo cual atenta, en opinión de este Servicio, contra el principio de autonomía sindical consagrado por la Constitución Política de la República en el artículo 19 N° 19 y que se traduce, entre otras manifestaciones, en aquellas relativas a la determinación y consecución de las finalidades sindicales, como también en la facultad de adoptar y modificar sus estatutos y fijar el monto de las cotizaciones.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos.

- 2) En lo que concierne a esta consulta, que dice relación con los plazos máximos con que cuenta el empleador para depositar en la cuenta corriente del sindicato respectivo los montos de las cuotas descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, cumplo con informar a Ud. que la materia se encuentra expresamente regulada en el inciso

segundo del artículo 262 del Código del Trabajo, que establece:

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

De la disposición precedentemente transcrita fluye que el empleador deberá entregar las cuotas sindicales dentro de igual plazo al fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

De la misma norma se infiere que el plazo con que cuenta el empleador para la entrega o depósito en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, en su caso, es aquél establecido en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, que impone a los empleadores la obligación de declarar o pagar las cotizaciones previsionales dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones de que se trate, término que se prorroga hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo.

Por último, cabe hacer presente que, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 3° del citado artículo 262, las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 del Código del Trabajo, esto es, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice, devengando, dichas sumas adeudadas, además, un interés del 3%, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Lo anterior se encuentra en concordancia con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N° 890/56, de 19.02.98, entre otros.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, cumplo con

informar a Ud. que el empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión expresa legal que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

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

- 1) Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de

que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos.

- 2) El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FINIQUITO. RESERVA DE DERECHOS.

824/21, 26.02.03.

La doctrina contenida en el punto N° 2 del Ordinario N° 4.761/219, de 13.12.2002, de este Servicio, se entiende complementada en cuanto los Inspectores del Trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho.

Fuentes: Código del Trabajo. Artículo 177.

Concordancias: Ord. N° 4.761/0219, de 13.12.2001 y Ord. N° 3.430, de 18.10.2002.

Se ha solicitado se complemente la doctrina contenida en el punto N° 2 del Ordinario N° 4.761/219, de 13.12.2002, de este Ser-

vicio, que concluye que: *"Los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para tramitar reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia"*. La solicitud referida se funda-

menta principalmente en que hay numerosos casos de finiquitos que se han suscrito por las partes, con reserva de derechos, en que no hay controversia entre ellas en cuanto a la existencia misma del derecho sino que sólo en lo referente a su cuantía, como sería el de la gratificación legal, que se hace por un período cuyo balance o resultado aún se desconoce a la fecha de suscripción del respectivo instrumento.

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

El referido pronunciamiento se emitió, fundamentalmente considerando que por el hecho de ser litigiosos entre las partes, los asuntos derivados de la extinción de la relación laboral, la competencia corresponde a los Jueces del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el Código del Trabajo en su artículo 420, letra a). Asimismo, consideró que también eran de competencia de dichos Tribunales, aquellos juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones emanadas de un título ejecutivo, como sería el caso de un finiquito ratificado por el trabajador ante ministro de fe, respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, por disponerlo así la letra b) de la misma norma legal citada.

En otros términos, el tema se analizó teniendo como fundamento básico que el asunto a ventilar ante los Servicios del Trabajo, podía ser controvertido por las partes, lo cual, ante una relación laboral extinguida, obviamente debería ser conocido por los mencionados tribunales.

Ahora bien, en el caso en estudio, relacionado como ya se expresó, con el finiquito, es necesario tener presente que el artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el

interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador".

"Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".

De la disposición legal transcrita se desprende que el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Asimismo se infiere que el finiquito que no reúne los requisitos señalados precedentemente no puede ser invocado por el empleador.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre esta materia "ratificar" para los efectos del artículo 177 del Código del Trabajo, importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que dé cuenta el referido instrumento.

Asimismo, la referida doctrina ha señalado que la circunstancia de que el finiquito suscrito con las formalidades anotadas precedentemente pueda ser invocado por el empleador, significa, que ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la

jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio.

Con todo, cabe hacer presente que el aludido poder liberatorio del finiquito puede verse restringido si las partes, de común acuerdo o una de ellas con la aprobación de la otra, hubieren hecho una reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc.

Como es dable apreciar, la doctrina en comento supone la existencia del acuerdo de las partes para los efectos de efectuar una reserva de derechos en el mismo documento de que se trata, ello por cuanto si el finiquito es una convención, en que han consentido voluntariamente el trabajador y empleador, produciendo recíproco y pleno valor liberatorio, no es susceptible, a juicio de la suscrita, de ser modificado o desvirtuado posteriormente por una declaración unilateral de una de las partes que lo otorgó, sin que concurra la voluntad del otro contratante.

Considerando entonces que empleador y trabajador han podido hacer, de común acuerdo, reserva de derechos respecto de beneficios derivados de la relación laboral que los unió, fijando con precisión el procedimiento a seguir para concretar su pago, al establecer por ejemplo, los requisitos que determinen su procedencia, la forma de cal-

cular y pagar los mismos, etc., en opinión de la suscrita no existiría inconveniente legal alguno para que este Servicio conociera de estos casos, pudiendo para tales efectos, citar a las partes, a fin de que se perfeccione el acuerdo de que da cuenta el respectivo finiquito.

En otros términos, a juicio de esta Dirección, los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia misma del derecho, debiendo entenderse complementado el dictamen de que se trata en este sentido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la doctrina contenida en el punto N° 2 del Ordinario N° 4.761/219, de 13.12.2002, de este Servicio, se entiende complementada en cuanto los Inspectores del Trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. FUERO. ALCANCE.**852/22, 28.02.2003.**

Los directores de asociaciones de funcionarios de atención primaria de salud municipal, tienen derecho al fuero gremial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 19.296, sea que ocupen cargos sujetos a contrato indefinido o a plazo fijo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 25.

Se consulta si se ha vulnerado el fuero gremial que reconoce la Ley N° 19.296, en el caso de dirigente de la Asociación de Funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal de Quinta Normal, a quien no le fue renovado el contrato a plazo fijo desde el 1° de octubre de 2002, porque el empleador invocó el cumplimiento del plazo del contrato, sin que se realizara el juicio de desafuero, hecho que fue denunciado a la Inspección del Trabajo Santiago Poniente, como se acredita con el Acta de Fiscalización por Separación Ilegal de trabajador con fuero laboral.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, dispone:

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

último caso, las causales importare culpa o dolo de los directores de las asociaciones".

Del precepto transcrito, aplicable en la especie a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Primaria Municipal, por lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378, en lo pertinente es posible derivar que la ley reconoce a los funcionarios del sector el privilegio o prerrogativa del fuero gremial, en virtud del cual los directores de asociaciones de funcionarios gozan de inamovilidad en sus cargos en la forma y por el período que la norma transcrita precisa.

En la consulta se requiere saber si se ha infringido dicho fuero gremial, de un director de una asociación de funcionarios de salud primaria municipal, respecto del cual se ha invocado por la corporación empleadora, el cumplimiento del plazo para poner término a su contrato de plazo fijo, sin requerirse la autorización judicial previa.

Sobre el particular, en Dictamen N° 45.814, de 6.12.2001, la Contraloría General de la República ha resuelto que *"cuando en virtud del fuero se prorrogó un contrato a plazo fijo, la prórroga se dispondrá por el tiempo que reste como dirigente gremial y hasta 6 meses después de haber cesado como tal, acorde con el artículo 25 de la Ley N° 19.296 y si existieren problemas presupuestarios para prorrogar el contrato, deben efectuarse los ajustes correspondientes, dado que la autoridad administrativa está en el imperativo legal de respetar el fuero, cuya consecuente*

inamovilidad beneficia a los directores de las asociaciones de funcionarios sea que ocupen cargos de planta o a contrata".

De conformidad con lo señalado, en opinión de la suscrita, el director de la asociación de funcionarios de la salud primaria municipal que ocurre, goza del fuero laboral que contempla el artículo 25 de la Ley N° 19.296 con todas sus consecuencias jurídicas, de manera que la medida de desvinculación aplicada a dicho trabajador, ha sido aplicada sin observar la inamovilidad funcionaria que ampara al dirigente afectado, razón por la cual los servicios del trabajo aplicaron en su oportunidad la sanción al empleador que infringió dicha prerrogativa gremial, según se constata en el Acta de fiscalización ya citada.

En todo caso, y para el evento de no ser reincorporado el trabajador a sus funciones de acuerdo con el imperativo legal señalado, el director de asociación afectado debe recurrir a los tribunales de justicia para que se ordene dicha reincorporación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que los directores de asociaciones de funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho al fuero gremial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 19.296, sea que ocupen cargos sujetos a contrato indefinido o a plazo fijo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. PROLONGACION. DESCANSO COMPENSATORIO. PROCEDENCIA.**875/23, 4.03.2003.**

1. Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las faenas que tienen lugar en la Minera ..., ubicada a 57 kilómetros de Salamanca, a una altura entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, no tienen derecho a un día adicional de descanso por concepto de aclimatación, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.
2. Los trabajadores a que se refiere la conclusión 1) que antecede quienes como consecuencia del temporal ocurrido en la Cuarta Región el 4 de junio de 2002, prestaron servicios de emergencia, excediendo su jornada ordinaria de trabajo, sólo tienen derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a impetrar días de descanso compensatorio por los días trabajados por tal causa.
3. Los trabajadores a que se refieren las conclusiones 1. y 2. precedentes tienen derecho a descanso compensatorio por los días festivos laborados, sin perjuicio de lo cual las partes pueden acordar una especial forma de remuneración de tales días, la cual no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Fuentes : Código del Trabajo, artículos 184; 7º; 29 y 38, inciso 5º; Código Civil, artículos 1545 y 45; Resolución N° 514, de 9.08.2001, de la Dirección del Trabajo.

Mediante presentación se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre los siguientes puntos:

- 1) Si los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las faenas que tienen lugar en la Minera ..., ubicada a 57 kilómetros de Salamanca, a una altura entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, tienen derecho, atendida esta última circunstancia, a un día adicional de descanso por concepto de aclimatación.
- 2) Beneficios que corresponde percibir a los referidos dependientes que como consecuencia del temporal ocurrido el 4 de junio pasado prestaron servicios de emergencia con los cuales excedieron su jornada ordinaria de trabajo y

- 3) Forma de remunerar a los mismos trabajadores los días festivos laborados.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

- 1) A fin de resolver este punto, es necesario señalar previamente que los trabajadores por quienes se consulta están afectos al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso autorizado en la Resolución N° 514, de 9 de agosto de 2001, dictada por la Dirección del Trabajo en ejercicio de las facultades que le confiere el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, posteriormente modificado por el artículo único N° 12, letra c) de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del mismo año, para autorizar, en casos calificados, y atendidas las características especiales de la prestación de servicios, el establecimiento de dichos sistemas especiales cuando lo dis-

puesto en el citado artículo 38 respecto del descanso compensatorio del trabajo efectuado en días domingo y festivos no pudiere aplicarse.

El sistema excepcional autorizado consiste en un ciclo de trabajo que se compone de siete días continuos de trabajo, seguidos de siete días, también continuos, de descanso. La jornada de cada día es de doce horas de trabajo, con un tiempo destinado a colación de una hora, imputable a dicha jornada, distribuidas de 07:00 a 19:00 horas.

Cabe hacer presente que la resolución en comento, que constituye el régimen especial aplicable en materia de jornada de trabajo y descansos al personal de que se trata, no concede tiempo alguno de aclimatación a los trabajadores, razón por la cual es posible afirmar que no pueden impetrar beneficio laboral alguno en razón de la altura en que se desempeñan las labores y que, en conformidad a las reglas generales, deben estar a disposición del empleador al inicio de cada ciclo de trabajo o del respectivo turno, no estando facultado aquél para hacerlos llegar al lugar de prestación de servicios un día antes al inicio de la faena, para efectos de aclimatación, restando este tiempo al descanso de los dependientes.

En efecto, uno de los fundamentos legales que motivaron la dictación de la resolución citada es conceder a los trabajadores, quienes provienen de las comunas de Coquimbo, La Serena, Calera e Illapel, según se expresa en el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor E.A.C.D., remitido mediante el oficio del antecedente 1), un descanso adecuado y suficiente en sus hogares para que puedan gozar de éste en familia, considerando el tiempo necesario para trasladarse hasta y desde su lugar de origen, muchas veces bastante alejado del lugar donde prestan servicios, pro-

pósito éste que se desvirtúa si se les reduce el período de descanso, haciéndolos llegar al lugar de la faena un día antes al inicio de la misma, a fin de concederles un día de aclimatación.

Es del caso destacar que el informe emitido por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, contenido en el memorándum del antecedente 2) es coincidente con lo expresado en cuanto a la improcedencia de restar un día al descanso de los trabajadores de que se trata, haciéndolos llegar un día antes al lugar de la faena, para efectos de aclimatación, toda vez que la resolución a que se alude en el párrafo precedente, que regula su régimen especial de jornada y descansos, no les concede dicho día.

El referido informe expresa que si bien es cierto sobre los 2.500 metros sobre el nivel de mar existen riesgos asociados a la altura que pueden afectar gravemente la salud y vida de los trabajadores, el hecho de hacerlos subir al lugar de la faena 24 horas antes del respectivo ciclo de trabajo no parece solución adecuada a dichos problemas dado que la tolerancia a la altura y la capacidad de respuesta del organismo humano a ella son absolutamente individuales y diferentes entre un trabajador y otro. De esta suerte, agrega, si la persona tiene una mala respuesta a la altura, nunca logrará tener un desempeño completamente normal y el único efecto de hacerla subir un día antes será disminuirle el tiempo de que dispone para permanecer en su hogar. El informe en comento expresa que la fase de aclimatación del organismo a la altura puede durar varias semanas, dependiendo de las características genéticas de la persona, en tanto que la fase de adaptación, la última, que produce cambios en la genética del organismo, dura años, por lo que es muy difícil que la logren los trabajadores que laboran en la minería, que se exponen a la altura en forma intermitente.

Con el mérito de lo expuesto en los párrafos anteriores cabe concluir, en opinión de este Servicio, que a los dependientes que motivan la presente consulta no les corresponde un día adicional de descanso por concepto de aclimatación.

Es necesario hacer presente que, sin perjuicio de la conclusión anotada precedentemente, el empleador está obligado, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo, a "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales" y consecuentemente debe realizar exámenes preocupacionales y ocupacionales a los trabajadores, controlar que tengan autorización médica para desempeñarse en altura, controlar a quienes suban enfermos al lugar de la faena, enseñar a los dependientes los riesgos de la altura y como deben prepararse para subir al lugar de prestación de servicios, informar la importancia del descanso, etc.

Acorde con todo lo expresado en los párrafos anteriores, cabe señalar que si los trabajadores suben al lugar de las faenas con antelación al inicio de éstas por disponerlo así el empleador por razones de aclimatación, se está vulnerando la regulación sobre su descanso contenida en la Resolución N° 514, de 9 de agosto de 2001, de esta Dirección, razón por la cual en tal evento tienen derecho al pago de sobresueldo por el tiempo que estén a disposición de aquél, sin desarrollar labor por causa no imputable a ellos.

- 2) En lo que dice relación con los beneficios que corresponde percibir a los trabajadores que prestaron servicios de emergencia durante los temporales ocu-

rridos en el mes de junio pasado, cabe hacer presente que el artículo 7° del Código del Trabajo, previene:

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

De la disposición legal anotada se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes. Del mismo precepto aparece que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Frente a lo expresado cabe señalar que la jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, salvo en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.

Lo anteriormente expuesto se ve corroborado por lo prescrito por el artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Del precepto legal preinserto se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para los

contratantes, salvo que éstos, de común acuerdo, convengan dejarlo sin efecto o que concurra una causa legal para ello.

Ahora bien, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato, sea éste de trabajo o cualquier otro, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, definida en el artículo 45 del Código Civil, en los siguientes términos:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para que un hecho pueda ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito es preciso que reúna los siguientes requisitos copulativos: inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.

En lo que respecta al primero de ellos, esto es, la inimputabilidad, cabe señalar que ello significa que el suceso o hecho que se invoca como constitutivo del caso fortuito debe provenir de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, o sea, que éstas no hayan contribuido de manera alguna a su producción.

En lo que concierne al segundo elemento del caso fortuito, vale decir, la imprevisibilidad, debe tenerse presente que este consiste en que el hecho invocado no se haya podido prever dentro de los cálculos corrientes y ordinarios, circunstancia que permite sostener que tal elemento guarda relación con lo acostumbrado o desacostumbrado del acontecimiento que se invoca como constitutivo del mismo, esto es, sucesos que racionalmente no

hayan podido preverse por la forma como se presentan.

En relación con el requisito en análisis el tratadista Ramón Meza Barros opina que la imprevisibilidad no implica que el hecho sea totalmente imprevisible sino que basta para configurarlo la circunstancia de que regular o normalmente no haya podido preverse.

Por último, en lo referente al tercer elemento señalado, cual es el de la irresistibilidad, es preciso señalar que se entiende por tal la circunstancia de no ser posible evitar las consecuencias del hecho imprevisto, aun cuando se opongan las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 29 del Código del Trabajo previene:

"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergable en las maquinarias o instalaciones."

"Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias".

Del precepto legal preinserto se colige que el empleador está autorizado para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en los siguientes casos:

- a) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito;
- b) Cuando deban impedirse accidentes, o

- c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

Ahora bien de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial, el informe de fiscalización mencionado en el punto 1) precedente, consta que las faenas en que se desempeña el personal de que se trata se encuentran ubicadas, según ya se expresó, en la Minera ..., a 57 kilómetros aproximadamente de Salamanca, a una altura entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, entorno de montaña, con temperaturas extremas de calor y de frío, según la estación.

El informe aludido agrega que los trabajadores se encuentran afectados al sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos regulado en la Resolución N° 514, de 9 de agosto de 2001, a que se hace alusión en el punto 1) anterior, consistente en laborar siete días continuos de trabajo, seguidos de siete días, también continuos, de descanso y alojamiento, durante su ciclo de trabajo, en el campamento Chacay, ubicado a aproximadamente 40 minutos del lugar de las faenas.

El documento mencionado expresa que con ocasión del temporal ocurrido en la zona el 4 de junio de 2002, la vía de acceso de Chacay a Pelambres quedó inhabilitada, lo que dio origen a trabajos de emergencia de caminos en los que se vieron involucrados trabajadores de ... que terminaban su ciclo de trabajo de siete días continuos de labor, quienes no pudieron bajar al campamento debido a las condiciones climáticas y de los caminos y también el personal que finalizado su descanso, debía iniciar su jornada

de trabajo y no pudo, por las mismas razones, subir a la faena. Uno de estos últimos dependientes fue enviado al Hotel Mina, ubicado en la curva 4, entre Chacay y Los Pelambres, sin instrucciones de laborar, esperando la habilitación de los caminos para bajar a su domicilio e iniciar su descanso.

El mismo informe expone que los trabajadores señores ... y ..., quienes el día 4 de junio de 2002 laboraban su séptimo día de trabajo, no pudieron bajar al campamento a causa de las aludidas razones climáticas y recibieron instrucciones de permanecer 12 horas de descanso en el refugio después de las cuales prestaron labores de emergencia durante 12 horas, transcurridas las cuales bajaron a su domicilio (en el caso del señor ...) o descansaron otras 12 horas para luego bajar definitivamente (tratándose del señor ...).

Analizada la situación de que se trata a la luz de las disposiciones legales citadas, antecedentes recopilados y consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que en la especie concurren los requisitos que configuran caso fortuito o fuerza mayor, el que ha exonerado a las partes del cumplimiento de sus obligaciones recíprocas.

Ahora bien, la calificación antes efectuada, permite concluir que en el caso de los trabajadores de cuya situación se trata que a raíz del fenómeno climático ocurrido en la Cuarta Región no hubieren podido subir a la faena y hubieren permanecido en sus lugares de hospedaje, como también de aquellos que no obstante haber permanecido en el lugar de la faena estuvieren impedidos por tal causa de prestar los

servicios convenidos, la empresa y tales dependientes han quedado exonerados del cumplimiento de sus obligaciones laborales recíprocas. De esta suerte, si la empresa ha pagado normalmente sus remuneraciones a los trabajadores que se encontraron en tal situación, no estando legalmente obligada a ello, cabe sostener que no existe requerimiento o reparo alguno que formular en su contra.

La misma calificación permite concluir, además, que en cuanto a los dependientes que por la misma causa debieron continuar laborando en la faena, caso de don ... y don ..., la empresa se ha encontrado facultada para prolongar su jornada ordinaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, toda vez que concurre en tal caso, una de las condiciones que la autorizan para ello, cual es, la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, precepto que como ya se expresara, obliga a pagar el tiempo correspondiente como extraordinario, obligación ésta que, según lo informado por el fiscalizador actuante, fue oportunamente cumplida por la empresa.

En efecto, el informe de fiscalización aludido precedentemente expresa que revisada la documentación laboral se verificó que la empresa pagó en las remuneraciones correspondientes a agosto de 2002, las labores desarrolladas durante el temporal, con el recargo correspondiente a sobresueldo, 24 horas extraordinarias a don ... y 48 a don Ello consta en los comprobantes de pago de remuneraciones de dicho mes, bajo el concepto de bono de producción, de suerte que estos trabajadores tampoco tienen recla-

mo o requerimiento que formular a ... sobre el particular.

Respecto al eventual derecho de los dependientes individualizados a impetrar además descansos compensatorios por el mayor número de días laborados, cabe señalar que la circunstancia de que, en la especie, el mayor tiempo trabajado derive de una extensión de la jornada ordinaria de los mismos en los términos del citado artículo 29 del Código del Trabajo, permite concluir que tales trabajadores sólo tuvieron derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a exigir dicho descanso compensatorio.

Con el mérito de todo lo expresado anteriormente, es posible concluir que los dependientes que prestan servicios para la empresa ... en las faenas que tienen lugar en la Minera ..., quienes como consecuencia del temporal ocurrido en la Cuarta Región el 4 de junio de 2002, prestaron servicios de emergencia, excediendo su jornada ordinaria de trabajo, sólo tienen derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a impetrar días de descanso compensatorio por los días trabajados por tal causa

- 3) En lo concerniente a la remuneración por los días festivos laborados, cabe hacer presente que las partes están sometidas a lo previsto en la Resolución N° 514, de 9 de agosto de 2001, de esta Dirección, en conformidad a la cual debe otorgarse siete días continuos de descanso a los trabajadores una vez terminado el ciclo de trabajo de siete días continuos de labor.

La resolución citada en la letra c) de su parte resolutive recoge las normas legales contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo y expresa que "el descan-

so compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia".

Ahora bien, en estas circunstancias, cabe afirmar que los trabajadores por quienes se consulta tienen derecho a un día de descanso compensatorio por cada día festivo en que debieron prestar servicios, sin perjuicio de lo cual, las partes pueden pactar una especial forma de remuneración de tales días, y en caso de optar por esta última alternativa, aquélla no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las faenas que tienen lugar en la Minera ..., ubicada a 57 kilómetros de Salamanca, a una altu-

ra entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, no tienen derecho a un día adicional de descanso por concepto de aclimatación, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

- 2) Los trabajadores a que se refiere la conclusión 1) que antecede quienes como consecuencia del temporal ocurrido en la Cuarta Región el 4 de junio de 2002, prestaron servicios de emergencia, excediendo su jornada ordinaria de trabajo, sólo tienen derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a impetrar días de descanso compensatorio por los días trabajados por tal causa.
- 3) Los trabajadores a que se refieren las conclusiones 1) y 2) precedentes tienen derecho a descanso compensatorio por los días festivos laborados, sin perjuicio de lo cual las partes pueden acordar una especial forma de remuneración de tales días, la cual no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

PERSONAL NO DOCENTE. FERIADO. FERIADO PROPORCIONAL. PROCEDENCIA.**876/24, 4.03.2003.**

1. El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.
Reconsiderase el Dictamen N° 05/03, de 5 de enero de 1999, en cuanto permite imputar los períodos de suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de invierno, Fiestas Patrias y otros al beneficio del Feriado Previsto y regulado en el artículo 74 del Código del Trabajo y todo otro que contenga una doctrina contraria a la establecida en el presente dictamen.
2. Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta, como tampoco a que, en tal situación, se le compense en dinero una vez terminada su relación laboral, sin perjuicio del derecho a feriado proporcional.
3. Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a feriado proporcional al término de su relación laboral.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 73 y 74.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.658/218, de 19.07.99 y 3.948/217, de 8.07.97.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si a un no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta, o bien a que se le compense en dinero una vez terminada su relación laboral.

- 2) Si a un trabajador del área de la salud regido por la Ley N° 19.378, le asiste el derecho a feriado proporcional.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el personal no docente que labora en establecimientos educacionales administrados directamente por las Corporaciones Municipales, se encuentra afecto, de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 19.464, a las normas del Código del Trabajo, salvo en materia de permisos y licencias que se rigen por la Ley N°19.883.

Conforme con lo expuesto, el personal no docente, en lo concerniente a su

feriado, queda sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo, en particular, al artículo 74 del citado cuerpo legal que, dispone:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades sólo entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Lo expuesto permite afirmar, entonces, que para la aplicación del artículo 74 antes transcrito y comentado, no procede considerar los períodos de suspensión de las actividades escolares en el resto del año, como lo son, las vacaciones de invierno y Fiestas Patrias, que constituyen períodos de descanso sólo para los alumnos, encontrándose, por tanto, los trabajadores obligados a pres-

tar servicios y el empleador a pagar la remuneración convenida.

Con todo, necesario es hacer el alcance que la inactividad en el período referido no puede ser inferior al feriado anual que reconoce el Código del Trabajo, esto es, quince días hábiles.

Precisado lo anterior y, considerando las especiales características de los servicios que prestan los establecimientos educacionales no cabe sino sostener que el empleador estará obligado a dar cumplimiento al feriado en los términos previsto en el artículo 74 del Código del Trabajo, necesariamente, en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, sin que proceda, por ende, su concesión en una época distinta a la de interrupción de actividades escolares.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que la circunstancia de otorgarse una licencia médica, cualquier sea su causa, durante el lapso en que el legislador entiende que el trabajador ha hecho uso de su feriado en los términos del ya citado artículo 74 del Código del Trabajo, no le confiere a éste el derecho de ejercer el mismo en una oportunidad distinta, ni tampoco a su compensación en dinero en el evento que en tal situación se ponga término a su contrato de trabajo.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio del derecho a feriado proporcional, en los términos y condiciones previstas en los incisos 1° y 2° del artículo 73 del citado Código, salvo que tenga lugar, respecto de este personal, el beneficio de la prórroga contemplado en el artículo 75 del referido cuerpo legal por aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°19.464.

- 2) En lo que concierne a esta consulta, adjunto remito a Ud. copia de los Dictámenes N°s. 3.658/218, de 19.07.99 y 3.948/217, de 8.07.97, que contienen la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada y en los cuales se concluye que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a feriado proporcional, al término de su relación laboral.

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

- 1) El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.

Reconsiderase el Dictamen N° 05/03, de 5 de enero de 1999, en cuanto permite imputar los períodos de suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de invierno, Fiestas Patrias y otros al beneficio del feriado previsto y regulado en el artículo 74 del Código del Trabajo y todo otro que establezca una doctrina contraria a la contenida en el presente dictamen.

- 2) Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta, como tampoco a que, en tal situación, se le compense en dinero una vez terminada su relación laboral, sin perjuicio del derecho a feriado proporcional.
- 3) Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a feriado proporcional al término de su relación laboral.

ESTATUTO DOCENTE. REAJUSTE LEY N° 19.843. PROCEDENCIA. ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIONES MUNICIPALES. ADMINISTRACION CENTRAL. ASIGNACIONES CONVENCIONALES. ASIGNACION DE NAVIDAD.

1.004/27, 18.03.03.

1. El reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, incrementa las remuneraciones y asignaciones de los docentes regidos por la Ley N° 19.070 y de los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, en la forma señalada en la primera parte del presente informe. Por el contrario, los trabajadores de la administración central de la Corporación Municipal que ocurre, regidos por el Código del Trabajo, no tienen derecho al mismo reajuste porque sus remuneraciones están establecidas por el acuerdo de las partes y a esa misma convención está subordinado cualquier incremento de las mismas.
2. A las asignaciones establecidas por el acuerdo de las partes u otorgadas voluntariamente por el empleador, tampoco les es aplicable el reajuste que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.843, salvo acuerdo de las partes que determine su aplicación.
3. Los trabajadores del sector educación y salud de la corporación municipal respectiva, contratados con posterioridad al traspaso de esos servicios a la administración municipal, tienen derecho a percibir la asignación de Navidad otorgada por el artículo 3° de la Ley N° 19.843.

Fuentes: Ley N° 19.843, artículos 1°, 3° y 4°. Ley N° 19.378, artículo 24. Ley N° 19.070, artículos 6°, 48, 49, 50, 51, 60, 65 y 5° transitorio, inciso 4°.

Concordancias: Dictamen N° 1.536/87, de 17.05.2002.

Mediante presentación se requiere pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿El reajuste del 3% contemplado en el artículo 1° de la Ley N° 19.843, se aplica a los docentes regidos por el Estatuto Docente y a los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, dependientes de la corporación concurrente, como a su personal que cumple funciones en la Administración Central de dicha entidad?
- 2) ¿El reajuste del 3% contemplado en el artículo 1° de la Ley N° 19.843, se aplica exclusivamente a las remuneraciones de los docentes regidos por el Estatuto

Docente y de los trabajadores que se rigen por la Ley N° 19.378, o también debe afectar a las asignaciones otorgadas voluntariamente por el empleador?

- 3) ¿Para los efectos de lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.843, es posible otorgar el aguinaldo a los trabajadores que se desempeñan en la Administración Central de la misma corporación, como también a los docentes y trabajadores de la salud, que hayan sido contratados con posterioridad al traspaso de los servicios de la administración del Estado a las Municipalidades?

Al respecto, cúmplame informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 1° de la Ley N° 19.843, dispone:

"Otórgase, a contar del primero de diciembre de 2002, un reajuste de 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 D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y 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 1° de diciembre de 2002".

Del precepto legal transcrito, se desprende, en primer lugar, que la Ley N° 19.843 otorga un reajuste general de remuneraciones para los trabajadores del sector público, entendido como el personal que labora en las entidades de la Administración del Estado, beneficiando también a los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y al personal que se rige por la Ley N° 19.297, reajuste que alcanza al 3% de las remuneraciones, asignaciones y otros ingresos imponibles y no imponibles que en la misma disposición se precisan.

Por otra, se establece que no corresponde aplicar dicho reajuste al personal del mismo sector público, cuando sus remuneraciones han sido fijadas por instrumentos colectivos según las normas del Código del Trabajo o por la entidad empleadora o aquellos que perciben sus remuneraciones en moneda extranjera, y tampoco es aplicable directamente dicho reajuste cuando se trata de las remuneraciones adicionales, esto es, asignaciones y demás retribuciones en dinero fijadas en porcentajes de los sueldos, en cuyo caso se calcularán sobre los sueldos ya reajustados de la manera establecida en el inciso primero de la norma en estudio.

En esta parte de la consulta, se requiere saber si el reajuste de marras se aplica a los docentes regidos por la Ley N° 19.070, a los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, y al personal que cumple labores en la administración central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, respectivamente.

De acuerdo con el preciso tenor de la norma transcrita, el personal regido por el Estatuto Docente, por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y aquel que se desempeña en la administración central de las entidades que operan los servicios de educación y salud traspasados a las municipalidades, no aparecen mencionados como beneficiarios directos del reajuste de remuneraciones que establece el artículo 1° de la Ley N° 19.843.

Confirma lo anterior, el hecho de que cuando la ley en estudio quiso favorecer directamente a los trabajadores traspasados a las municipalidades en virtud del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, lo estableció expresamente, como ocurre con el bono de escolaridad y el bono adicional de escolaridad previstos por los artículos 14 y 15, respectivamente, de la Ley N° 19.843.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores de salud primaria municipal, el inciso segundo del artículo 24 de la Ley N° 19.378 dispone que el sueldo base mínimo nacional de cada categoría funcionaria, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

De ello se sigue que dicho sector de trabajadores, se beneficia del reajuste otorgado por la Ley N° 19.843, porque dicho estipendio incrementado de la manera señalada, constituye el referente necesario sobre el que se determinan los porcentajes para calcular las asignaciones de perfeccionamiento de postgrado prevista por el artículo 42 de la Ley N° 19.378 y anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la misma ley, respectivamente.

A su turno, los docentes regidos por la Ley N° 19.070 que laboran en las corporaciones municipales, perciben dicho reajuste en el mismo porcentaje, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 60, 65 y 5° transitorio, inciso 4°, de la Ley N° 19.070, en relación con los artículos 1° y 10 de la Ley N° 19.715, y del artículo 10, del D.F.L. N° 5, de 1992, actual N° 2, de Educación, de 1998 y artículos 1°, 10 y 13 de la Ley N° 19.715, deben incrementarse en dicho porcentaje el valor mínimo de la hora cronológica que sirve de referente para determinar la remuneración básica mínima nacional de los profesinales de la educación, la Unidad de Mejoramiento Profesional, la Bonificación Proporcional, la Bonificación Complementaria de la U.M.P., Bonificación Especial de Profesores Encargados de Escuelas Rurales, respectivamente.

Por su parte, y de manera indirecta, se verán incrementadas la asignación de Experiencia, la Asignación de Perfeccionamiento, la Asignación de Responsabilidad Directiva y Técnico Pedagógica, la Asignación de Zona y la Asignación por

Desempeño en Condiciones Difíciles, cuando en su caso se cumplen los requisitos que hacen procedente su pago, porque dichos estipendios se determinan sobre la remuneración básica mínima nacional, como se desprende de los artículos 48, 49 50, 51 y 5° transitorio, de la Ley N° 19.070.

Por consiguiente el reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, incrementa directa e indirectamente las remuneraciones y demás asignaciones de los docentes regidos por la Ley N° 19.070, que labora en las corporaciones municipales de educación y salud, y de los trabajadores afectados a la Ley N° 19.378, en la forma señalada en esta parte del presente informe.

Por el contrario, los trabajadores que se desempeñan en la administración central de las mismas corporaciones, regidos por el Código del Trabajo, no tienen derecho al mismo reajuste, porque sus remuneraciones están establecidas por el acuerdo de las partes y a esa misma convención está subordinado cualquier incremento de las mismas.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, y como se ha señalado en los párrafos precedentes, el reajuste de remuneraciones otorgado por la Ley N° 19.843, beneficia las remuneraciones y demás asignaciones contempladas por el Estatuto Docente y por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que se indican en la consulta que antecede.

De ello se sigue que las asignaciones de carácter convencional, no están afectas a dicho reajuste, salvo que las mismas partes así lo dispongan.

Confirma lo anterior el inciso segundo del artículo 1° de la misma Ley N° 19.843, en cuya virtud el reajuste de marras no es aplicable incluso respecto de los tra-

bajadores del sector público, cuando las remuneraciones de esos trabajadores han sido establecidas en instrumentos colectivos regidos por el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni respecto de aquellas remuneraciones fijadas directamente por la misma entidad empleadora.

De ello se deriva que las asignaciones y demás estipendios remuneratorios, que tengan su origen en el acuerdo de las partes u otorgadas voluntariamente por el empleador, no les es aplicable el reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, salvo que las mismas partes acuerden su aplicación a esos estipendios.

- 3) Respecto de la última consulta, el artículo 4° de la Ley N° 19.843, prevé:

"El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciban aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del D.F.L. N° 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".

De la norma transcrita, se colige que el aguinaldo de Navidad que otorga el artículo 3° de la misma ley, también lo perciben los trabajadores de las universidades cuyo financiamiento se cumple con aportes fiscales directos.

También tienen derecho a percibir el mismo beneficio, los trabajadores de la Administración del Estado que fueron traspasados a las municipalidades, en cuyo caso es menester para ello que los trabajadores de los sectores señalados, tengan algunas de esas calidades al 5 de

diciembre de 2002, fecha de publicación de la Ley N° 19.843.

En la especie, se consulta si es posible otorgar el aguinaldo de Navidad a los trabajadores de la educación y salud dependientes de la corporación municipal occurrente, pero que hayan sido contratados con posterioridad al traspaso de los servicios indicados desde la Administración del Estado a la municipalidad respectiva.

Atendido el preciso tenor normativo transcrito, para acceder al beneficio en cuestión la ley exige en el caso de estos trabajadores, cumplir dos requisitos, a saber, a) tener la calidad de trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a las municipalidades, y b) tener dicha calidad al 5 de diciembre de 2002, fecha de publicación de la Ley N° 19.843 que otorga este beneficio.

En este contexto, resulta evidente que los trabajadores del sector educación y salud de la corporación municipal respectiva, que hayan sido contratados con posterioridad al traspaso de tales servicios a la administración municipal, tienen derecho a percibir la aludida asignación de Navidad, porque a la fecha de publicación de la ley, tienen la calidad de trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a la administración municipal, en la medida que cumplen con el requisito señalado en la letra b) que antecede.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar lo siguiente:

- 1) El reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, sólo incrementa las remuneraciones y las asignaciones de los docentes regidos por la Ley N° 19.070 y de los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, en la

forma señalada en la primera parte del presente informe.

Por el contrario, los trabajadores de la administración central de la misma Corporación ocurrente, regidos por el Código del Trabajo, no tienen derecho al mismo reajuste, porque sus remuneraciones están establecidas por el acuerdo de las partes, y a esa misma convención está subordinado cualquier incremento de las mismas.

- 2) A las asignaciones establecidas por el acuerdo de las partes u otorgadas voluntariamente por el empleador, tampoco les es aplicable el reajuste de remunera-

neraciones que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.843, salvo que las mismas partes acuerden su aplicación a esos estipendios.

- 3) Los trabajadores del sector educación y salud de las corporaciones municipales respectivas, contratados con posterioridad al traspaso de esos servicios de la Administración del Estado a las municipalidades, tienen derecho a percibir la asignación de Navidad contemplada por el artículo 3° de la Ley N° 19.843, porque a la fecha de publicación de esta ley, tenían la calidad de trabajadores de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de servicio

1 (*extracto*), 25.01.03.

Depto. Recursos Humanos

Instruye sobre control de gastos del subtítulo 25 de la Dirección del Trabajo.

2 (*extracto*), 13.03.02.

Depto. Recursos Humanos

Instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la maternidad.

2.- Circular

22, 27.02.03.

Depto. Jurídico

Establece Manual de Procedimientos de Conciliación y deja sin efecto normativa que se indica.

Teniendo presente lo instruido en la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002, que estable las bases de funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual y sus principios orientadores, se hace necesario dictar esta circular, que regula los procedimientos que se emplearán en el tratamiento de los Reclamos Administrativos por parte de los funcionarios que intervengan en éstos, proporcionando normas claras y de uniforme aplicación, y la introducción de medidas básicas de autocuidado de los Conciliadores.

Por esta circular, denominada Manual de Procedimientos de Conciliación Individual, se incorporan los elementos de gestión que permiten desarrollar la actividad de Conciliación de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 4 ya mencionada.

Es preciso advertir, sin embargo, que este Manual no pretende la solución de todos los problemas que la realidad, en su diversidad casuística, pudiera presentar, de manera que en aquellas situaciones no resueltas por el Manual, será necesario aplicar reglas generales y criterios adecuados a la situación que se presente.

Con todo, es necesario señalar que en la gestión conciliadora se deben realizar los mejores esfuerzos para que las partes solucionen sus controversias, dentro de un marco de amplitud de criterio, regido por la normativa laboral, lo cual no puede importar tratar de obtener una solución forzada que implique, a cualquier costo, la renuncia de derechos de los reclamantes.

Esta circular entrará en vigencia a partir del 1° de abril de 2003 y deja sin efecto la

Orden de Servicio N° 17 de 6.12.1988 y cualquier otra regulación interna referida a las mismas materias, con la excepción de la Circular N° 88 de 5.07.2001, que se entenderá aplicable en todo aquello que no contradiga lo expuesto en la presente circular.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION INDIVIDUAL

El Manual se encuentra estructurado en los siguientes Capítulos:

- I.- *Objetivos, organización y funciones:*
Se señalan los propósitos fundamentales de la Unidad de Conciliación Individual, como así también la dependencia funcional y técnica de la misma, y las funciones y atribuciones de ésta y de los funcionarios que la integran.
- II.- *Procedimientos administrativos:*
Se efectúa una descripción de las etapas que se presentan en la tramitación de un Reclamo Administrativo.
- III.- *Procedimientos para la celebración de audiencias:*
Se indican las formas de actuación, en cuanto a las diversas modalidades y alternativas que pueden presentarse en la celebración de las audiencias, la estructura de un acta, la comparecencia de las partes, declaración de las mismas y de las sanciones a aplicar.
- IV.- *Gestión de la conciliación y medidas elementales de autocuidado de los conciliadores*
- V.- *Anexos:*
El Manual contiene un Anexo con formularios que han de emplearse en las segundas citaciones, Reclamos que hayan de trasladarse, y formatos de Actas de Audiencias de Conciliación.

I. OBJETIVOS, ORGANIZACION Y FUNCIONES

1. La unidad de conciliación individual

En cada Inspección del Trabajo existirá una Unidad de Conciliación Individual, a cargo de un Jefe o Encargado de Unidad. Dependerá jerárquicamente del Inspector Provincial o Comunal del Trabajo respectivo. La dependencia funcional de estas Unidades será con la Unidad de Conciliación Individual del Departamento Jurídico, a través del respectivo Encargado de la Coordinación Jurídica Regional.

Su objetivo principal es promover la Conciliación como medio de solución de los conflictos que se originan al término de las relaciones individuales de trabajo sometidos al conocimiento de la autoridad administrativa y, en general, velar por el estricto cumplimiento en la aplicación de las normas laborales y previsionales, una vez extinguida la relación laboral.

La Conciliación es un medio de solución de conflictos que debe ser administrado por los Conciliadores. Como fórmula de resolución de disputas debe enmarcarse en los límites definidos en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002.

La solución que alcancen las partes ante la autoridad administrativa ha de ser justa y oportuna.

Cada Unidad de Conciliación Individual estará dotada de funcionarios preferentemente del escalafón fiscalizador, denominados Conciliadores, que posean un acabado conocimiento de la legislación laboral y previsional relacionado con los problemas sometidos a su consideración y especialmente capacitados en procedimien-

tos y técnicas de conciliación, que contribuyen a la aproximación y abordaje de los conflictos laborales.

La cantidad de Conciliadores se determinará en relación con la cantidad de Reclamos que se recepcionen en la respectiva Inspección y del número de audiencias que se celebren diariamente, conforme se expresará en lo relativo a la gestión de las tareas de Conciliación Individual.

El funcionario que sea designado como Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación, deberá tener una antigüedad mínima de dos años en el Servicio y se privilegiará a quien tenga experiencia en la Unidad de Conciliación Individual.

Debe entenderse, para la generalidad de los casos, que la función de Conciliador será permanente, operando la rotación de funcionarios en dichas tareas como una situación del todo excepcional. La polifuncionalidad de los funcionarios operará sólo cuando las cargas de trabajo lo justifiquen.

2. Funciones de la unidad de conciliación individual

2.1. Funciones generales

Serán prioritariamente funciones de las Unidades de Conciliación:

- Evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los empleadores que han sido objeto de un Reclamo;
- Promover la conciliación entre las partes involucradas en un Reclamo, a quienes se hará una adecuada exposición de sus derechos y obligaciones, persuadiéndolos de la conveniencia de lograr un acuerdo. Dicho acuerdo

deberá enmarcarse dentro de los límites del Avenimiento que se indican en el capítulo III referido a los Procedimientos para la Celebración de Audiencias, y

- Sancionar las infracciones a las normas laborales y previsionales detectadas con ocasión del tratamiento del Reclamo, medida que el conciliador deberá adoptar con un elevado criterio y ponderación, en favor de la solución del conflicto laboral que se le presenta, conforme lo señalado en el capítulo III, número 15, Aplicación de Multas Administrativas.

2.2. Funciones específicas

- Gestionar los Reclamos formulados por él o los interesados e informar las etapas que respecto de los mismos se fueren produciendo, ingresando cada evento al Sistema Informático, en la oportunidad que se vayan presentando,
- Disponer la notificación de las citaciones, ya sea directamente por funcionarios del Trabajo o por carta certificada, según corresponda, para efectos de celebrar las audiencias cuya notificación no ha sido dispuesta por la Unidad de Atención de Público (Turno),
- Celebrar como máximo dos audiencias con el propósito de obtener soluciones a las cuestiones sometidas a su competencia. Sólo en casos justificados y previa autorización del jefe directo podrá celebrarse un mayor número de audiencias,
- Orientar a los reclamantes en los casos en que deban recurrir a los Tribunales, en demanda de los de-

rechos que eventualmente les correspondan, informando los plazos con que cuentan para demandar en Tribunales, señalando el domicilio de la Corporación de Asistencia Judicial correspondiente,

- Otorgar copias autorizadas de Reclamos y Actas cuando sean requeridas por los Tribunales y a los interesados una vez terminada la Audiencia,
- Informar a la Unidad de Fiscalización, en carácter de Denuncia, la existencia de deudas previsionales no pagadas ni declaradas por el empleador, respecto trabajadores distintos del reclamante, por quien el Conciliador deberá levantar las actas de deuda previsional correspondientes, como asimismo, en aquellos casos de infracciones laborales que no se hayan subsanado a propósito del Reclamo, o cuando las infracciones ameriten ser revisadas respecto de otros trabajadores del mismo empleador, o cuando se detecten elementos que permitan suponer presencia de informalidad laboral (contrato individual de trabajo, registro de asistencia, cotizaciones previsionales, comprobante de pago de remuneraciones),
- Llevar al día los registros dispuestos por la Superioridad del Servicio,
- Mantener en debido resguardo la documentación,
- Velar por el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas por el Servicio, y
- En general, desarrollar todas aquellas tareas afines a las citadas y

realizar otras funciones que se encomienden a la Unidad y a sus funcionarios.

3. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL JEFE O ENCARGADO DE LA UNIDAD

El Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación, quien será designado por el respectivo Jefe de Inspección, tendrá, además de las indicadas en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002, las siguientes funciones y atribuciones:

- Velar por el adecuado tratamiento de la documentación de la Unidad, y disponer su archivo en la respectiva carpeta colgante,
- Asignar el trabajo a realizar por cada Conciliador;
- Velar por el contenido y forma de las Actas de Audiencias celebradas por los Conciliadores asignados a su Unidad. Será su responsabilidad, especialmente, revisar todas y cada una de las Actas de aquellos Reclamos derivados a los Tribunales. Los criterios de revisión de las demás Actas serán selectivos, sin perjuicio de asumir las responsabilidades correspondientes en relación con el contenido y forma de las Actas, cuando pudiere detectarse una deficiencia,
- Visar las actas de fiscalización por deudas previsionales,
- Informar, dentro de los plazos que se establezcan, sobre el estado de tramitación de los Reclamos originados en otras Inspecciones,
- Celebrar Audiencias cuando las circunstancias lo requieran,

- Atender consultas verbales y escritas de su competencia,
- Informar a su jefe directo acerca de las labores y funcionamiento de la Unidad y asesorarlo en las materias de su competencia,
- Velar por el registro y adecuado tratamiento de los Reclamos Traslados,
- Disponer el archivo de los documentos de la Unidad.

4. FUNCIONES DE LOS CONCILIADORES

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002, serán funciones de los Conciliadores:

- Analizar los Reclamos que se les asignen y preparar y celebrar las audiencias correspondientes,
- Dejar constancia expresa en las actas, en forma clara y detallada de todo lo acontecido en las Audiencias de Conciliación, en especial de los acuerdos logrados, fechas de pagos, infracciones a que se aplique sanción, reconocimiento de deudas y de hechos relevantes para sustentar la eventual demanda en sede jurisdiccional, etc.,
- Practicar aquellas actuaciones que se requieran con la finalidad de entregar documentación, tales como: cheques, vale vistas, copias de reclamos, etc., cuando no se cuente con personal técnico administrativo,
- Confeccionar oportunamente las citaciones a las audiencias que le competan,

- Aplicar las sanciones administrativas que correspondan cuando constate infracciones a las normas laborales y previsionales, de acuerdo con las instrucciones impartidas sobre la materia; informar de ellas ante eventuales reclamaciones administrativas o judiciales registrando los eventos correspondientes en el Sistema Informático,
- Evacuar los informes sobre reconsideraciones de multas administrativas y otros que les sean requeridos,
- Confeccionar las actas de fiscalización por deudas previsionales detectadas en la gestión del Reclamo asignado,
- Informar y orientar a los reclamantes sobre sus derechos para demandar judicialmente las materias reclamadas, especialmente en relación a los plazos de caducidad y prescripción,
- Confeccionar oficios dirigidos a otros organismos para solicitar la información necesaria para una adecuada solución de los Reclamos,
- Traspasar a la Unidad de Fiscalización, en carácter de Denuncia, los Reclamos que correspondan de acuerdo con las instrucciones vigentes,
- Entregar diariamente los Reclamos gestionados al Jefe o Encargado de la Unidad, con los antecedentes que correspondan,
- Mantener la debida reserva de la información de que tome conocimiento con motivo de sus actuaciones,

- Dar cumplimiento a las instrucciones impartidas por el Servicio y por su superior directo, y
- En general, desarrollar todas aquellas tareas afines a las citadas y realizar otras funciones que se le encomienden.

5. ATRIBUCIONES DE LOS CONCILIADORES

Para el ejercicio de sus funciones los Conciliadores se encuentran investidos, entre otras, de las atribuciones, contenidas en el Título IV, artículos 23 al 39 del D.F.L. N° 2, de 29.09.67, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- A.- Citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquier persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus funciones (artículo 29 del D.F.L. N° 2);
- B.- Requerir de los empleadores o de sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización y revisión que les corresponda (artículo 31 del D.F.L. N° 2), y
- C.- Aplicar las sanciones administrativas que correspondan, por incumplimiento de los requerimientos a que se refieren los párrafos precedentes (artículos 30 y 32 del D.F.L. N° 2).
- D.- Levantar las Actas en que consten acuerdos, las que tendrán mérito ejecutivo (artículo 462 del Código del Trabajo).

II. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

1. La tramitación del reclamo administrativo

El Reclamo Administrativo es el acto en el que uno o más trabajadores, que han cesado su relación laboral, concurren personalmente a la Inspección del Trabajo o por medio de un tercero premunido de poder simple suficiente, manifestando verbalmente, un incumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales por parte de su ex-empleador, el que materializa en la respectiva Unidad de Atención de Público (Turno).

En lo posible el o los reclamantes deben acreditar su condición de ex-trabajadores con documentos tales como: Contrato de trabajo, liquidaciones de remuneraciones, certificados de cotizaciones previsionales, etc.

Las etapas en la tramitación de un Reclamo son la secuencia que sigue el documento desde su recepción hasta su término.

1.1. Recepción del reclamo

No obstante que el Reclamo se formula verbalmente, éste siempre se consignará por escrito, para lo cual se ingresará en la correspondiente pantalla del Sistema Informático vigente para dichos efectos. La información será ingresada de forma completa por la Unidad de Atención de Público (Turno).

El Formulario de Recepción de un Reclamo Administrativo, incluirá la mención expresa de que la interposición de éste generará una citación a una audiencia para día y hora determinados. El funcionario actuante informará al usuario en tal sentido y, aceptada bajo firma dicha circuns-

tancia por el trabajador, se procederá a la recepción formal del Reclamo, con el registro de los antecedentes en el formulario.

Transitoriamente mientras no esté disponible en el SF2000 este nuevo formulario, se seguirá operando con aquel que se encuentra actualmente en uso.

1.2. Instrucciones generales de ingreso del reclamo al sistema informático. Omisión de información

El funcionario encargado de recibir el Reclamo se basará en la declaración y documentos que exhiba el reclamante, completando la información que se requiere en el formulario y observando en especial las siguientes instrucciones:

1.2.1. Individualización del reclamo

a) El nombre o razón social del reclamado

De acuerdo a la información que proporcione el reclamante, deberá anotarse en la forma más completa y exacta posible el nombre o razón social del reclamado, según corresponda. Si es posible, éste se obtendrá de algún documento que aporte el interesado, en especial del contrato de trabajo.

Para el efecto, se interrogará adecuadamente al reclamante, haciendo presente que la información exacta y veraz permitirá una correcta citación, evitando dilatar dicho trámite.

Identificado el reclamado, se registrará el apellido paterno, luego el materno y a continuación sus nombres, esto para los casos de

personas naturales. Si se trata de personas jurídicas se registrará conforme a la razón social de ésta.

El hecho de no identificar con claridad al reclamado provoca equívocos para los efectos de la citación o aplicación de sanción por inasistencias.

Si el reclamado es una persona jurídica, además se deberá precisar el nombre del representante legal o el de la persona que el reclamante identifique como tal (apellido paterno, materno y nombres). En el evento de no tener información sobre la identificación del representante de una persona jurídica, se agotarán los medios para obtenerla, valiéndose de las bases de datos disponibles en la red informática de la Dirección del Trabajo.

Si, agotados los medios indicados, no es posible determinar la identificación del representante legal, igualmente se recepcionará el Reclamo, intentando en la notificación de la Citación a la Primera Audiencia de Conciliación, averiguar el dato faltante.

b) El domicilio del reclamado

A continuación del nombre, se consignará el domicilio del reclamado. Su omisión imposibilita la notificación de la citación a la audiencia. Debe señalarse la comuna. Ello permite la adecuada notificación de la citación habida consideración de que existen calles con el mismo nombre en diferentes comunas y evitar el retardo en la celebración de la Audiencia de Conciliación o el envío equivocado de aquellos reclamos que deben trasladarse.

Normalmente la gestión del Reclamo fracasa por imposibilidad de notificar la citación a la audiencia y debe informarse al trabajador de ello (y de la necesidad de interponer acciones judiciales aún en base al domicilio que fuera el del lugar de trabajo).

Sin embargo, el funcionario a cargo de la recepción de los Reclamos, podrá revisar el Sistema Informático y averiguar si existen otras direcciones posibles.

c) RUT del reclamado

Su omisión imposibilita o dificulta cursar adecuadamente un acta de fiscalización por deuda previsional y/o las eventuales multas por infracciones.

1.2.2. Individualización del reclamante

El formulario de Ingreso de Reclamo exige ingresar el nombre completo, domicilio y R.U.T. del reclamante. Sin embargo, será indispensable señalar nombre completo y RUT, con el propósito de que el reclamado pueda identificar indubitadamente al reclamante.

Es indispensable, en todo caso, señalar edad y sexo del (la) reclamante.

1.2.3. Los conceptos reclamados

En relación con la naturaleza del Reclamo, se consignarán aquellas obligaciones que el recurrente manifiesta no haber sido cumplidas por su ex-empleador, orientando al trabajador en aquellas materias que le sean dudosas de reclamar.

La mención ambigua o poco clara de las obligaciones que se reclaman, o agregar conceptos no reclamados,

incide en forma directa en los antecedentes y documentación que debe acompañar el reclamado en la contestación del Reclamo. Lo anterior implica requerir al reclamado la presentación de documentos que no guardan relación con las materias que efectivamente se reclaman, pudiendo constituir un factor de entorpecimiento en la gestión del Reclamo.

Se solicitará al reclamante la presentación a la primera Audiencia de Conciliación, de certificados sobre el estado de sus cotizaciones previsionales, extendidos por las respectivas instituciones de previsión y toda otra documentación pertinente al reclamo (contratos de trabajo, liquidaciones de sueldos, autorización de cargas familiares, etc.).

1.2.4. Impresión y firma del formulario

Una vez llenada la pantalla del Sistema Informático de Reclamo, el funcionario que intervenga lo imprimirá y estampará su firma. Luego requerirá la firma o impresión digital del reclamante.

1.3. Información al reclamante sobre su derecho a reclamar judicialmente y los plazos de caducidad

Esta información adquiere significativa importancia cada vez que el objeto del Reclamo sea la terminación injustificada, improcedente o indebida del contrato, en cuyo caso, conforme lo establece el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, la demanda judicial debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación.

El plazo de sesenta días hábiles se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un Reclamo

ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

En los casos de encontrarse cercano el plazo de vencimiento de los plazos para ejercer la competente acción judicial, junto con orientar al afectado para que demande oportunamente ante los Tribunales, se gestionará el Reclamo para el solo efecto de intentar una solución del problema por la vía de un avenimiento.

Con todo, es importante hacer notar al reclamante que cuando cuente con plazo suficiente para accionar ante los Tribunales no es aconsejable interponer demanda judicial por los mismos conceptos reclamados administrativamente, antes de ser tratado el Reclamo en la Inspección del Trabajo, toda vez que en dicho evento, ésta pierde competencia quedando, en consecuencia, entregado el conocimiento del mismo a la circunstancia de no oponerse la parte reclamada. Sin embargo, se deberá tener presente que, a pesar que la Inspección del Trabajo queda inhabilitada para actuar por lo señalado precedentemente, el Conciliador tendrá competencia para intervenir válidamente en un avenimiento extrajudicial relativo a materias que se encuentran en conocimiento de los Tribunales.

1.4. Notificación de la citación al reclamante y reclamado

Al ingresar el Reclamo, el funcionario encargado fijará la fecha y hora de la primera Audiencia, conforme al calendario mensual establecido en el Sistema Informático, notificando de

inmediato y personalmente al reclamante mediante el comprobante respectivo.

Esta fecha será la más próxima posible, a contar del día de la recepción del Reclamo, debiendo, en todo caso, mediar tiempo suficiente para notificar oportunamente al reclamado. Para abreviar al máximo el plazo de celebración de la primera Audiencia de Conciliación, se procurará que todas las notificaciones, y en especial las que se efectúen en sectores urbanos, sean practicadas por funcionarios del Servicio.

Con todo, deberá procurarse que la primera Audiencia se celebre, a más tardar, dentro de los 10 días corridos siguientes a la recepción del Reclamo.

La observancia de estas instrucciones adquiere especial importancia, ya que la demora podría significar la caducidad de la acción legal del reclamante; por lo que en el evento de sobrepasar el máximo señalado en el párrafo anterior, deberán adoptarse las medidas de emergencia necesarias para reducir el tiempo a la primera audiencia, tales como: disminuir tiempo de conciliación, limitar cantidad de audiencias, solicitar apoyo a Unidad de Fiscalización.

La "Citación al Reclamado" se entregará a la primera hora del día hábil siguiente de recepcionado el Reclamo, al funcionario encargado de su notificación.

Una vez notificada la citación, ésta se remitirá a la Unidad de Conciliación para incorporarla al expediente de Reclamo.

Las citaciones posteriores, si las hubiere, serán realizadas por el Conci-

liador que intervenga en gestión del Reclamo o por el funcionario, Técnico o Administrativo, que sirva de apoyo a la Unidad y se notificarán personalmente o conforme al procedimiento señalado.

1.5. Registro de los reclamos recepcionados en oficinas intermitentes

La información sobre Reclamos que generen las Inspecciones de atención intermitente, no incorporadas al Sistema Informático en Red, será ingresada a través del sistema instalado en la Inspección que la atiende.

En cada Inspección Intermitente se llevarán registros manuales de los Reclamos recepcionados y tramitados, con los respectivos respaldos de ingreso al Sistema Informático.

1.6. Distribución del reclamo

Una vez ingresado el Reclamo al Sistema Informático, el Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación determinará su asignación al o los Conciliadores.

Si en la Inspección hubiere más de un Conciliador, se implementará una carpeta por cada día del mes y el Reclamo se guardará transitoriamente de acuerdo con la fecha fijada para la audiencia. En este caso, el Jefe o Encargado de la Unidad, al menos dos días hábiles anteriores al día de la celebración de la Audiencia de Conciliación, efectuará la asignación correspondiente, (mediante registro computacional diseñado al efecto, el que contendrá la fecha; nombre del Conciliador y número de sala en que se atenderá el Reclamo, número del mismo; hora de celebración del y nombres del reclamado y reclamante).

El Jefe o Encargado de la Unidad, deberá asignar la segunda audiencia de un Reclamo al mismo Conciliador que intervino en la primera, salvo situaciones de excepción; pudiendo permanecer el expediente de reclamo, en poder del mismo fiscalizador hasta el final de la tramitación; sin perjuicio que el Jefe de la Unidad pueda solicitarlos para una revisión muestral durante su desarrollo.

1.7. Labor diaria

Al término de cada día el Conciliador entregará al Jefe o Encargado de la Unidad todos los Reclamos que le fueron asignados para la jornada.

Transitoriamente, en tanto no se proporcione una herramienta informática útil, para tal efecto, se dispondrá de un formulario en el cual se consignará un resumen con la actividad desarrollada en ese día, señalando la

fecha, identificación (sólo número, con código Región –Inspección en reclamos trasladados desde otras Inspecciones) de los Reclamos que devuelven, fecha y hora de la próxima cita si correspondiera, el resultado obtenido en cada uno, mediante código correspondiente, indicando además los documentos elaborados en relación con los mismos (Oficios al Servicio de Impuestos Internos; Multas; Traspaso a denuncia; Citaciones; Actas de Deudas Previsionales; Informes de Reconsideración de Multas; Oficios a Otras Inspecciones, u otros) y un resumen del total de audiencias del día.

Los funcionarios de apoyo administrativo también se sujetarán a la obligación de entregar el resumen de la labor diaria, en lo pertinente.

El formato de dicho control será como se indica:

ACTIVIDAD DESARROLLADA EL DIA: dd/mm/aa

N° RECLAMO	RESULTADO	CITACION (Fecha)	OBSERVACIONES (multas, oficios, actas, denuncias etc)

El Jefe o Encargado de la Unidad, o quien éste designe, cotejará lo asignado al Conciliador con lo devuelto por éste y verificará que la cantidad de documentos que se adjuntan, corresponde a lo consignado en el informe de lo que el Conciliador devuelve.

Asimismo, se efectuará la revisión y formulará las observaciones que procedieren respecto del tratamiento de los Reclamos y que dicen relación con el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Manual y la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002. Dispondrá que se practique la anotación de los resultados en los registros de la Unidad y se guarden los Recla-

mos en las carpetas de archivo transitorio, en los casos que se requiera una nueva audiencia, o se archiven en la carpeta de empleador los que se encuentren afinados.

El Jefe o Encargado de Unidad de Conciliación seguirá los siguientes criterios de revisión de las Actas de Audiencias que se le entreguen:

- a) revisión de todas aquellas actas de Reclamos que sean derivados a tribunales,
- b) el 20% de los Reclamos no derivados a tribunales debe ser visado,

- c) en el caso de encontrar errores graves en las Actas de un Conciliador (por ejemplo: deficiente o nula identificación de las partes, no tratamiento de los conceptos reclamados, desconocimiento o error en normas jurídicas, deficiente o nulo conocimiento de la doctrina administrativa, etc), el Jefe o Encargado revisará todas las Actas del Conciliador, velando por la superación de los defectos de que se trate.

Además, el Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación dispondrá que se remitan a quien corresponda todos los documentos producidos en torno al Reclamo, disponiendo su despacho a las respectivas Unidades, cuando sea procedente.

1.7.1. Descarga del reclamo en el sistema informático

El Conciliador que diligenció la Audiencia en que se ponga término al Reclamo, deberá consignar todos los datos necesarios en la respectiva pantalla de egreso del Sistema Informático, en especial los resultados del mismo que permitan generar la respectiva estadística.

1.8. Archivos de reclamos

1.8.1. Archivo de reclamos de inspección permanente

Una vez que el Reclamo se encuentra totalmente afinado, es decir, sin ningún trámite pendiente (por ejemplo, resoluciones de multa no ejecutoriadas), se procederán al Archivo definitivo del expediente. Al respecto se estará a lo señalado en la página 27 de la Circular N° 88, 25.07.2001, del Departamento de Fiscalización, que señala que el "Archivo estará a cargo y será administrado por la Je-

fatura de la Unidad de Fiscalización y consistirá en una ordenación por RUT empleador". Luego señala: "Este Archivo incorporará en cada respectiva carpeta los expedientes provenientes de los Reclamos por Terminación de Contrato gestionados en las Unidades de Comparendos...".

Adjunto a cada Reclamo y su copia se anexarán todos los antecedentes originados en el mismo, tales como: actas de comparecencia; formulario otros reclamantes; citaciones; poderes; constancias; excusas por inasistencias; documentos de pago; oficios portadores, etc.

Las copias de aquellos Reclamos recepcionados en otras Inspecciones y que se encuentran totalmente afinados, se archivarán conforme las reglas señaladas precedentemente.

1.8.2. Archivo de reclamos de inspección intermitente

Una vez terminado un Reclamo tramitado en una Inspección de atención intermitente, el funcionario que realizó la última actuación, o quien sea designado por el Jefe de la Unidad de Conciliación, ingresará los resultados del Reclamo en la pantalla de egreso del Sistema Informático.

El archivo de los antecedentes del Reclamo se hará en una carpeta por empleador, ordenados por RUT, en la Inspección Intermitente correspondiente.

1.8.3. Centros de conciliación

Los Centros de Conciliación operarán en forma similar a lo establecido en el punto 1.8.1; debiendo remitir nominados los reclamos, una vez transcurrido un año desde que se encuentren totalmente afinados, a la

Unidad de Fiscalización de la Inspección de origen.

1.9. Traslado de reclamos

1.9.1. Procedimiento de traslado de reclamos

Para el trámite de aquel Reclamo interpuesto por un ex-trabajador, en una Inspección distinta de aquella en que el reclamado tiene su domicilio comercial o particular, se observarán las siguientes instrucciones:

La Inspección Receptora o de Origen, que llevará el control del trámite de los Reclamos Traslados recepcionará el Reclamo, mediante formato adjunto, en original y dos copias, asignando un número correlativo, propio de la Inspección de Origen, proporcionado por el Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación Individual, entregando una copia al reclamante. Se tendrá especial cuidado con los plazos de prescripción de los derechos del reclamante. En el caso de encontrarse cercana la fecha de vencimiento de los plazos para interponer la demanda judicial, se deberá informar al Reclamante que deberá tomar las precauciones para demandar oportunamente ante los Tribunales, y que de solicitarlo, se gestionará su Reclamo para el solo efecto de intentar una solución del problema por la vía de un avenimiento extrajudicial.

Este Reclamo se guardará en archivo o carpeta computacional, abierta especialmente para dicho efecto.

1.9.1.1. Creación de carpeta y archivo de reclamos trasladados

1. Vaya a Explorador de Windows
2. Posiciónese en C:

3. Seleccione Archivo
4. Seleccione Nuevo
5. Seleccione Carpeta
6. Asigne nombre a Nueva Carpeta digitando: *Reclamos trasladados*
7. Cerciórese que la carpeta *Reclamo trasladado* se ha creado
- 8.- Los archivos de los formularios *Reclamo trasladado y anexo nómina reclamantes adicionales reclamo trasladado*, se deberán guardar en esta carpeta.
9. Al tomar el primer reclamo que deba ser trasladado a otra Inspección para su trámite, abra la carpeta *Reclamos trasladados* y luego el archivo del formulario *Reclamo trasladado*
10. Llene el formulario con los datos que correspondan
11. Una vez completo el formulario, guarde el reclamo, de la siguiente forma: Seleccione *Archivo*
12. Seleccione *Guardar como ...*
13. En *Nombre de archivo* digite el número correlativo, que será propio de la Inspección de Origen, seguido de año y luego el Nombre o Razón Social del reclamado.
Ejemplo para el primer reclamo:
01/2003-JUAN GONZALEZ MARIN Y CIA. LTDA.

Acto seguido, de ser posible, o a más tardar al término del día, la Unidad receptora del Reclamo, remitirá correo electrónico a la(las) Inspección(es) Resolutora(s), adjuntando copia del archivo del o

los reclamos recepcionados y que correspondan a las respectivas jurisdicciones. Original y copia del Reclamo y copia de correo electrónico remitido, se entregarán a la Unidad de Conciliación Individual, conjuntamente con los demás reclamos.

1.9.1.2. *Traslado de reclamo por correo electrónico*

1. Abra programa *Netscape*
2. Seleccione *Communicator*
2. Seleccione *Nuevo*
3. Digite dirección de Jefe de Oficina Resolutora (Obtener en: Escritorio, Servicios, "Jefaturas y Coordinadores")
4. En *Asunto* digite: Reclamo Traslado N° ...
5. En *Prioridad* seleccione *Superior*
6. Seleccione *Adjuntar*
7. En C: ubicar y *Abrir* carpeta Reclamos Traslados
8. En carpeta Reclamos Traslados ubicar y *Abrir* el archivo del reclamo a trasladar
9. Seleccione *Opciones*
10. Marque la opción *Acuse de recibo*
11. Seleccione *Enviar*

Una vez recepcionado el Reclamo por el jefe de la Inspección Resolutora, procederá a reenviar el correo a la Unidad de Atención de Público (Turno) a fin de que se active inmediatamente, ingresando el reclamo al sistema informá-

tico, disponiendo la citación al reclamado, tomando las precauciones tendientes a evitar la prescripción de los derechos del reclamante, lo cual se procurará asignando la fecha más próxima posible.

Una vez hecho lo anterior, se informará a la Inspección de Origen, por medio de correo electrónico, en un plazo no superior a dos días hábiles, el número asignado al Reclamo, y fecha para la cual ha quedado citado el reclamado. Si en dicho plazo la Inspección de Origen no ha recibido acuse de recibo del mensaje y/o no se ha recibido información del número asignado al Reclamo ni de la citación al reclamado, deberá requerir dicha información.

De los resultados obtenidos en cada audiencia o actuación, se deberá informar por correo electrónico a la Inspección de Origen, en lo posible al término de la audiencia o actuación, o en su defecto, en un plazo no superior a un día hábil, remitiendo por correo ordinario los antecedentes que lo ameriten, ya sea por tramitación parcial de los conceptos reclamados o por término del Reclamo. En estos casos se deberá informar por correo electrónico el número del Ordinario y fecha del oficio de traslado.

Recepcionados los correos electrónicos desde la Inspección Resolutora, en cada oportunidad, la Inspección de Origen citará al reclamante para la toma de conocimiento de los resultados del reclamo, o le remitirá los antecedentes por correo certificado, de no ser necesaria su participación personal, proporcionándole toda la información pertinente.

Si el reclamante manifiesta su acuerdo con lo declarado por el ex-empleador, se dejará constancia en el Acta y se informarán los resultados obtenidos a la Inspección Resolutora, vía correo electrónico. La documentación pertinente (finiquito ratificado, liquidaciones firmadas, etc.) se remitirá por correo certificado.

De no encontrarse de acuerdo el reclamante con lo consignado en el Acta de Audiencia, sobre lo declarado por su ex-empleador, y aportare antecedentes que ameriten una nueva Actuación, el Reclamo se devolverá a la Inspección Resolutora para una nueva citación al reclamado, salvo que el trabajador optare por acudir al Tribunal, en cuyo caso se levantará acta dejando constancia de lo actuado, proporcionando al reclamante copia de todas las actas levantadas durante la tramitación del reclamo, debidamente autorizadas por el funcionario actuante.

1.9.2. Error en la remisión del reclamo

Aquellos Reclamos que lleguen trasladados a una Oficina, la cual deba remitirlo a otra Inspección por no corresponder a su jurisdicción, ésta deberá reenviarlo, por correo electrónico, dentro del plazo de veinticuatro horas de recepcionado, tanto a la Oficina que corresponda tramitarlo, como a la Oficina Receptora del Reclamo, *sin ingresar al Sistema Informático*.

Asimismo, con el objeto de evitar la situación señalada, antes del envío de un Reclamo se deberá consultar la Nómina de Inspecciones que contiene un listado de las Inspecciones del Trabajo del país con atención perma-

nente e intermitente, con su respectiva ubicación y jurisdicción.

Cuando el Reclamo correspondiera ser tramitado por una Oficina de atención intermitente, éste deberá remitirse a la Inspección del Trabajo de la cual depende dicha Oficina.

1.9.3. Citación, tramitación y plazos del reclamo trasladado

La Inspección Resolutora a la cual llegue trasladado el Reclamo, citará al reclamado, dentro de los plazos en curso de la Inspección Resolutora, con la excepción de aquellos reclamos cuyos plazos de prescripción de los derechos reclamados exigen una urgente atención, en cuyo caso el Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación asignará excepcionalmente una fecha que permita dar una adecuada atención al reclamante.

Si el reclamado no compareciera a la primera audiencia y existe constancia de que fue legalmente notificado para el efecto, procederá aplicar la multa correspondiente, la que deberá notificarse conjuntamente con la citación a la segunda audiencia.

Para la inasistencia a la segunda audiencia se aplicará una segunda sanción y el Reclamo se devolverá a la Inspección de Origen con la información obtenida, todo lo cual deberá constar en las actas correspondientes.

Lo expuesto, es sin perjuicio de lo instruido en este Manual, en lo que se refiere a "Situaciones en que un Reclamo puede originar una Denuncia".

En caso que el reclamado compareciera, se aplicarán las reglas comunes

para la celebración de audiencias, especialmente en cuanto a dejar claramente establecido en las actas, la declaración del reclamado respecto al reconocimiento de la relación laboral; obligaciones, montos y períodos adeudados; la documentación revisada, las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas; la solución o resultados, etc.

En el evento de preverse la solución del Reclamo, los plazos señalados para su tramitación se entenderán automáticamente ampliados en el tiempo que sea estrictamente necesario. No obstante, deberá informarse a la Inspección Receptora de los resultados parciales obtenidos.

1.9.4. Devolución del reclamo trasladado

Una vez que el reclamo se encuentre totalmente afinado, se remitirá a la Inspección de Origen el original del mismo, incluyendo además, original y copia de cada acta de comparecencia, que no haya sido ya remitida durante la tramitación del mismo, y todo otro antecedente que fuere pertinente, por correo certificado.

2. DISTRIBUCION DE LOS FORMULARIOS DE RECLAMOS

- Los documentos en original quedarán en el archivo por RUT de empleador, ya instruido en punto 1.8.1, Archivo de Reclamo, en la inspección Resolutora.
- La primera copia se entregará al reclamado.
- La segunda copia se entregará al reclamante. En caso de ser más de un reclamante se otorgará copia o fotocopia si así lo solicitaren, debidamente autorizadas por el Conciliador.

Queda estrictamente prohibido cualquier anotación, ya sea manuscrita o mecanografiada, en el anverso y reverso de los "Formularios de Reclamos" y sus anexos, y que no se refiera a la materia predeterminada en los espacios definidos en cada uno de ellos.

3. REGISTRO DE RECLAMOS TRASLADADOS

Este registro será llevado en todas las Inspecciones y su finalidad es controlar el trámite de los Reclamos trasladados a otras Inspecciones. Podrá ser manual o computacional, según sea el volumen de los reclamos a trasladar, y contendrá los siguientes registros:

- N° Correlativo Asignado por Inspección de Origen.
- Fecha del Reclamo.
- Nombre o Razón Social del Reclamado.
- N° del Reclamo asignado por Inspección Resolutora al activarlo en el Sistema Informático, en formato Región-Inspección-Año-Número de Comisión.
- Fecha primera citación.
- Fecha segunda citación.
- N° y fecha de Ord. de traslado de resultados de reclamo.
- Observaciones.

Para implementar este Registro se usará un libro o archivo computacional que se confeccione para este efecto.

III. PROCEDIMIENTOS PARA LA CELEBRACION DE AUDIENCIAS

El proceso de Conciliación Individual está concebido sobre la base de estructurar la Audiencia de Conciliación en las siguientes etapas:

- a) Contactos Iniciales con las Partes, promoviendo la credibilidad y confianza y generando un compromiso de los participantes con el procedimiento en la búsqueda de una solución justa y oportuna.
- b) Discurso Inicial o Encuadre, en el cual se informará a las partes acerca del proceso, las reglas básicas y pautas de comportamiento, empleando expresiones en un tono franco y positivo.
- c) Recopilación de Información, mediante la exposición del problema por ambas partes, análisis de la documentación requerida y presentada, verificando la exactitud de la misma.
- d) Definición del problema: las partes serán instadas a hacer una definición compartida de la cuestión debatida, sin perjuicio del diagnóstico propio y reservado del Conciliador.
- e) La Negociación: el Conciliador promoverá el acuerdo, generando opciones basadas en los intereses de las partes.
- f) Redacción del Acuerdo y Término de la Audiencia. En esta etapa, el Conciliador formalizará los acuerdos de las partes, mediante un Acta.

1. ESTRUCTURA Y REQUISITOS DE UN ACTA DE AUDIENCIA DE CONCILIACION

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002,

se seguirán las siguientes instrucciones:

1.1. Distribución del Acta de Audiencia de Conciliación:

El Acta en que conste la actuación ante los Servicios del Trabajo, se levantará en triplicado, siendo la distribución de original y copias la siguiente:

- Original: Inspección
- Primera copia Reclamante
- Segunda copia: Reclamado.

1.2. El acta de Audiencia de Conciliación estará estructurada conteniendo las siguientes partes:

1.2.1. De Individualización:

- 1.- Del Reclamo (Región, Inspección, número).
- 2.- Localidad, fecha y hora en que se llamó a comparecer a las partes.
- 3.- Identificación del Conciliador actuante: nombre completo y R.U.T.
- 4.- Identificación de reclamante y reclamado, o quienes los representen, señalando nombre completo, domicilios de cada uno (laboral y particular si fuese posible) y cédula de identidad.
 - Se dejará expresa constancia si las partes comparecen personalmente o por medio de mandatario.
 - Cuando se comparezca por medio de mandatario o apoderado, se dejará constancia de haber verificado que el mandato constaba por escrito y que se otorgaban amplias facultades, quedando el

citado poder o fotocopia del mismo, adjunto al expediente del respectivo reclamo.

Excepcionalmente se aceptarán copias de mandatos debidamente autorizadas por el propio Conciliador u otro Ministro de Fe habilitado al efecto.

1.2.2. De Contenido:

- 1.- Se expresará la circunstancia de la ratificación, rectificación o modificación del Reclamo deducido por parte del trabajador que comparece o su representante habilitado.
- 2.- Se dejará constancia del reconocimiento de relación laboral que ha vinculado a las partes, o del desconocimiento de la misma.

El Conciliador tratará, por todos los medios legales, de verificar la existencia de la relación laboral, procediendo a interrogar al reclamado y requiriéndole la documentación señalada en el formulario de citación a la Audiencia de Conciliación.

Sólo en casos extremadamente justificados, después de agotar toda gestión posible y ante la negativa del presunto empleador e imposibilidad del conciliador de establecer el vínculo contractual, orientará al reclamante para que demande sus derechos por la vía judicial, dejando constancia en el Acta de tal situación, como así también, precisando los hechos que ante un tribunal puedan servir de base para acreditar relación laboral (lo anterior, sin perjuicio de requerir fiscalización por informalidad) y detallando la documentación que las partes hubieren exhibido.

- 3.- Establecida la relación laboral y el período de duración de ésta, se procederá a la contestación individual de cada uno de los conceptos reclamados, en el mismo orden en que se han formulado.

Para tal efecto, se requerirá al empleador que acredite, mediante los respectivos documentos, que los conceptos reclamados, sean laborales o previsionales, se encuentran pagados o no corresponden, dejando constancia de la situación acontecida respecto de cada uno de ellos o del reconocimiento de adeudarse alguno, las cantidades involucradas, los períodos comprometidos.

La forma en que se redacte la declaración del reclamado debe ser clara y precisa, de tal manera que permita tipificar con exactitud cualquier infracción cometida.

- 4.- Se dejará expresa y breve enunciación de la documentación exhibida.
- 5.- Efectuada la contestación por parte del reclamado, el Conciliador llamará a las partes a un avenimiento.

Conforme lo expresado en Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002, los límites del avenimiento serán los allí indicados.

1.2.2.1. Límites del Avenimiento

La Conciliación contenida en un Avenimiento, como una forma de solución la conflicto que viven empleador y trabajador con ocasión del término de la relación de trabajo es el óptimo resultado de un Reclamo Administrativo.

No obstante, en razón de los criterios que inspiran a la Conciliación Individual y los Principios en que se fundan las instituciones laborales en nuestro ordenamiento jurídico, inducen a concluir necesariamente que los términos de los avenimientos que celebren las partes deben circunscribirse en función a determinados límites.

1.2.2.2. *Derechos devengados y no controvertidos:*

En efecto, un primer límite al avenimiento está dado por los derechos devengados y no controvertidos, generalmente con el carácter de remuneración y feriados. Cada vez que opere la certeza de existir, a favor del reclamante, prestaciones adeudadas por el reclamado, independientemente de la aceptación o no de éste, y que han tenido su origen en la relación laboral extinguida, dichas prestaciones no serán objeto de avenimiento. Por el contrario, la postura del Conciliador será exigir el cumplimiento y pago de lo debido, con la correspondiente aplicación de intereses y reajustes.

No obstante lo referido, cabe tener presente la posibilidad de que el avenimiento consista en un pago en cuotas de las prestaciones y haberes adeudados, en cuyo caso, será indispensable que el Acta contenga una cláusula de aceleración, como asimismo una cláusula de aplicación de intereses y reajustes en conformidad al Art. 63 del Código del Trabajo.

1.2.2.3. *Indemnizaciones y otros derechos controvertidos*

La Conciliación tiene por objeto fundamental un grado mayor o menor de ganancia o pérdida para las partes.

Establecida la relación laboral, todo aquello que se devengue por concepto de indemnizaciones y otros derechos controvertidos (horas extras, bonos u otras remuneraciones cuya certeza no ha podido establecerse por los medios de que se dispone en la audiencia), podrá ser objeto de negociación entre las partes y el resultado de la misma tendrá el carácter de avenimiento.

Respecto de aquellas materias en que no ha existido reconocimiento por parte del empleador o que el reclamante señala su disconformidad con lo propuesto, se deberá dejar constancia de los resultados y del hecho de orientar a este último para que demande judicialmente aquellos conceptos en que definitivamente no existiera acuerdo y del plazo que tiene para accionar ante los Tribunales.

- 6.- Se redactarán los términos del acuerdo a que llegaron las partes (fórmulas y plazos o modalidades de pago, cuotas, lugar de pago y cláusulas adicionales que pacten las partes, cláusulas de aceleración).
- 7.- Se expresará la fórmula administrativa de término del Reclamo. Además se indicará si se otorgó finiquito o no (directo o por acta)
- 8.- Si se hubiere dispuesto una nueva comparecencia deberá mencionarse el motivo, fecha y hora de la Audiencia y si existe la obligación de presentar documentación laboral, previsional o contable por parte del empleador.

Igualmente se precisará si las partes se dieron por notificadas bajo apercibimiento legal por intermedio de la misma acta, o bien, se despachará citación a sus res-

pectivos domicilios, en el evento de no haber concurrido debidamente representados.

- 9.- Cuando en la Audiencia de Conciliación se hubiere logrado un acuerdo que contenga la existencia de obligaciones laborales, al final del Acta se dejará expresa constancia que ésta tiene mérito ejecutivo ante los respectivos Juzgados. Dicha constancia podrá ser del siguiente tenor, o uno parecido: "Esta acta tiene mérito ejecutivo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo".

Se debe tener presente que el acta tendrá mérito ejecutivo cuando reúna los siguientes requisitos:

- Que las obligaciones consignadas en el acta sean exigibles, es decir, que se encuentre vencida su fecha de pago de conformidad a la ley o a lo señalado en los respectivos contratos individuales o colectivos.
- Que el monto de los conceptos adeudados se encuentre perfectamente determinado, es decir, individualizado de modo que no dé margen a error.
- Que contemplen una forma de pago de las obligaciones reclamadas.
- Que las obligaciones sean líquidas o liquidables.
- Que la copia del acta del reclamante se encuentre debidamente autorizada por el

Conciliador, para los efectos previstos en el artículo 462 del Código del Trabajo.

- 10.- Constancia de las infracciones constatadas y de las sanciones que corresponderá aplicar, teniendo en consideración las instrucciones sobre aplicación de multas administrativas que se indican en este capítulo.

Por último, el Conciliador leerá los términos en que se ha redactado el acta, registrando en ella la hora de finalización de la Audiencia de Conciliación y luego solicitará a los asistentes la ratificación del mismo mediante la firma respectiva sobre el nombre de cada uno. El Conciliador firmará el Acta y entregará copia a los comparecientes.

En el evento de negarse a firmar el Acta alguna de las partes, se consignará dicha circunstancia. Si alguno de los comparecientes se negare a recibir copia del Acta, se consignará en la misma la circunstancia de remitírsele copia mediante correo certificado a su domicilio.

2. PERSONAS HABILITADAS PARA RESPONDER DE UN RECLAMO

2.1. Representación de una empresa reclamada

El artículo 8° del Código de Procedimiento Civil preceptúa que el Gerente o Administrador de las Sociedades Civiles o Comerciales, o el presidente de las Corporaciones o Fundaciones con personalidad jurídica, se entenderán autorizados para litigar a nombre de éstas, con las facultades generales del inciso primero del artículo 7° del mismo Código, no obstante

cualquier limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la Sociedad o Corporación.

Por su parte el artículo 4° del Código del Trabajo, estipula que para los efectos previstos en dicho cuerpo legal, se presume de derecho, que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Para los efectos de la asistencia a una Audiencia de Conciliación, el representante legal de una empresa puede delegar la facultad de representación en un tercero, lo que deberá constar por escrito. En ella se deberán otorgar las facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con la expresa mención de la facultad de transigir.

2.2. Representación del trabajador

La asistencia del trabajador a las Audiencias puede ser personal o por medio de mandatario, siempre que este último lo haga con poder suficiente, esto es, que conste por escrito en poder simple y expresamente facultado para transigir y percibir. Debe tenerse presente que cualquier persona capaz puede representar a otro en una Audiencia. Los dirigentes sindicales son personas hábiles para representar a los trabajadores, sea que pertenezcan o no a la organización sindical del dirigente.

Para que los dirigentes representen a los afiliados en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo es necesario que sean requeridos al efecto por los asociados.

No se aceptará la intervención de personas que, como meros gestores o intermediarios, pretendan actuar por otros sin encontrarse debidamente mandatados, requiriendo información o antecedentes o cumpliendo determinadas actuaciones a favor de terceros. Nada obsta que el reclamante o el reclamado puedan concurrir acompañado de asesores, en la medida que tengan o se les confiera poder en el mismo acto, ya sea por escrito o a través del Acta de Comparecencia.

2.3. Facultades de transigir y percibir

2.3.1. La Facultad de Transigir:

La transacción es un contrato en virtud del cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual (Art. 2446 del Código Civil).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, es indispensable que los mandatarios de las partes en un Reclamo Administrativo estén expresamente facultados para transigir.

La transacción produce efecto de cosa juzgada respecto de los conceptos que ella involucre. Ello importa que las partes no podrán volver a discutir las prestaciones sobre las que recaiga la transacción.

La transacción obliga al mandante como si él mismo hubiese intervenido en la audiencia pues éste es el efecto propio de la actuación mediante mandatario.

2.3.2. La Facultad de percibir:

Consiste en dotar al mandatario del derecho a recibir el pago de las presta-

ciones correspondientes, ya sea que éste consista en sumas de dinero o especies valoradas (vale vista, cheque).

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

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos, o a los padres del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el párrafo precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales (artículo 60 del Código del Trabajo).

3. COMPARECENCIA DE LAS PARTES

3.1. Asistencia de las partes

El Conciliador encargado de celebrar la Audiencia de Conciliación, primeramente establecerá si se encuentran presentes ambas partes, si han concurrido personalmente o por medio de mandatario o si se han hecho asistir por un profesional u otra persona habilitada para tal efecto.

En el caso de que la asistencia se verifique por medio de mandatario o apoderado cuidará que el mandato conste por escrito y que en el mismo se haya otorgado a éste amplias facultades, esto es, las contempladas en los incisos 1° y 2° del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con expresa mención de la facultad para transigir. Si el mandato fuere

insuficiente para convenir una solución válida y exigible, el Conciliador dispondrá que la comparecencia del reclamado sea exclusivamente personal, o se otorgue poder suficiente, circunstancia que hará constar en la respectiva citación. Además, se exigirá la comparecencia personal, cada vez que se estime indispensable para la solución del Reclamo. El Conciliador agregará al Reclamo el mandato o copia autorizada de éste (la copia podrá ser autorizada por el propio Conciliador confrontándolo con el original).

3.2. Las inasistencias

Las variables que pueden presentarse respecto a la no comparecencia de las partes como de sus representantes y el procedimiento a seguir en cada una de las alternativas, son las que se indican a continuación:

3.2.1. *Inasistencia de las partes a la primera audiencia*

Si las partes no comparecieron a la primera audiencia, encontrándose legalmente notificada la citación, se tendrá por abandonado el Reclamo, siempre que no exista constancia expresa en el mismo o en antecedente adjunto de haberse acreditado excusa válida para su inasistencia.

No se sancionará la inasistencia del reclamado y se levantará acta que se contiene en Anexo Formatos de Actas.

3.2.2. *Realizada la primera audiencia las partes no concurren a dos audiencias sucesivas posteriores*

El Reclamo se tendrá por abandonado siempre que no exista constancia expresa en el mismo o en antecedente

te adjunto de haberse acreditado excusa válida para su inasistencia.

Se levantará acta que se contiene en Anexo Formatos de Actas.

3.2.3. *Asistencia sólo del reclamante a la primera audiencia*

Se dejará expresa constancia:

- 1.- De la comparecencia, indicando fecha y hora de la nueva Audiencia, salvo si el reclamante se desistiera o resolviera seguir su trámite en los Tribunales, en cuyos casos, se levantará Acta respectiva que se contiene en Anexo Formatos de Actas.
- 2.- De la ratificación del Reclamo, su ampliación o desistimiento total o parcial del mismo.
- 3.- De la inasistencia del reclamado y de haberse practicado legal y oportunamente la notificación.
- 4.- De la infracción cometida y de la sanción por inasistencia.
- 5.- En el evento de haberse acreditado excusa válida del reclamado por su inasistencia la Audiencia de Conciliación, la que siempre deberá constar por escrito y debidamente fundamentada, se dejará constancia en el Acta, y no se cursará sanción. En caso de haberse cursado, deberá dejarse sin efecto.

Se levantará Acta que se contiene en Anexo Formatos de Actas.

En caso de inasistencia injustificada del reclamado, con asistencia del reclamante, se cursarán máximo dos citaciones válidas.

Si, no obstante lo anterior y las multas que se apliquen, el reclamado no concurriera a las audiencias fijadas, el Conciliador orientará al trabajador sobre la acción judicial a seguir.

Además, solicitará una fiscalización al empleador, derivando el Reclamo a Denuncia, acompañando los antecedentes que sean de utilidad para la tramitación de ésta.

3.2.4. *Asistencia sólo del reclamado a la primera audiencia*

Si a la primera audiencia concurre sólo el reclamado, se levantará Acta en la cual se consignará su respuesta a cada uno de los conceptos reclamados, quedando en depósito pagos y documentos, si los hubiere.

En el acto, se citará, por correo certificado, al reclamante a una Audiencia para que tome conocimiento de la respuesta al Reclamo, a la que el reclamado podrá asistir. Conjuntamente con la citación se remitirá al reclamante copia del Acta de la audiencia a que no asistió.

Si el reclamante no comparece, se dará por abandonado.

Se levantará Acta que se contiene en Anexo Formatos de Actas.

2.3. **Las asistencias**

3.3.1. *Asistencia personal del reclamado y del reclamante*

En este caso se verificará la Audiencia citada, para lo cual se actuará conforme las instrucciones de la Orden de Servicio N° 4 y el presente instructivo.

3.3.2. *Asistencia personal del reclamante y del reclamado representado por mandatario*

Antes de requerir la contestación formal del Reclamo, el Conciliador deberá verificar si la persona que comparece en representación del reclamado lo hace con poder suficiente, es decir, que conste por escrito y que en el mismo se hayan otorgado las facultades señaladas en el artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con expresa mención de la facultad de transigir.

Si el poder no estipulare la facultad de transigir, sólo habilitará al compareciente para contestar el Reclamo, pero los acuerdos que se celebren serán inoponibles al reclamado.

Por ello, no es aconsejable celebrar la Audiencia si el representante del empleador no cuenta con poder suficiente, salvo que él mismo solucione el Reclamo de inmediato, pagando las prestaciones reclamadas a plena satisfacción del reclamante, en conformidad a la ley.

3.3.3. *Asistencia personal del reclamado y del reclamante representado por mandatario*

El Conciliador calificará la suficiencia del mandato conferido, el cual debe constar por escrito, con expresa mención de la facultad de transigir.

Si el poder no contiene la facultad de percibir, el representante no estará autorizado para recibir a nombre del reclamante especies valoradas tales como: dinero en efectivo, vale vistas, cheques, etc.

No obstante, con la única finalidad de dar solución al Reclamo, se aceptará

el depósito de estos valores para luego ser entregados al reclamante, excepto las sumas en dinero efectivo.

Se hace presente que la delegación de la facultad de percibir es privativa del trabajador y la circunstancia de no constar en un poder determinado carece de relevancia en la Audiencia de Conciliación, la cual debe llevarse a efecto de igual modo, sin perjuicio de que los valores que se consignaren sean retirados en fecha posterior por el propio interesado, o bien por medio de mandatario con poder especial para percibir.

3.3.4. *Asistencia exclusiva de terceros sin poder suficiente (agente oficioso)*

Si el reclamante y el reclamado se hicieren representar en cualquier audiencia por medio de terceros sin poder suficiente, el Conciliador *no celebrará la audiencia*, dado que las declaraciones y acuerdos que pudieren tomar en nombre de sus presuntos representados no producirán efecto jurídico respecto de las partes involucradas. Se dejará constancia de la infracción y sanción a aplicar.

No obstante, muchas veces su comparecencia es de utilidad para el Conciliador, en el sentido de averiguar mayores antecedentes sobre la verdadera identidad de las partes, aclaración o confirmación de domicilios y en especial, tomar conocimiento de las circunstancias que impidieron la comparecencia personal de los titulares del reclamo.

La nueva citación en ningún caso podrá efectuarse por medio de estos terceros, de manera tal que para los efectos de su notificación, se seguirá el procedimiento habitual.

3.3.5. *Asistencia de tercero sin poder solicitando contestar el reclamo bajo fianza de rato (Art. 6° C.P.C.)*

No cabe aceptar este procedimiento, privativo de la instancia ante los Tribunales de Justicia. En este sentido, el Conciliador carece de competencia para fijar plazos en cuanto a la ratificación por parte del reclamado de los acuerdos tomados en la Audiencia de Conciliación, ni para aceptar fianza o garantía en el sentido que se aprobará lo obrado. Se dejará constancia de la infracción y sanción a aplicar.

3.3.6. *Asistencia de mandatarios con poder suficiente*

En este caso el Conciliador celebrará la Audiencia conforme los procedimientos establecidos para la celebración de Audiencias.

3.3.7. *Asistencia de reclamante y reclamado acompañados de sus respectivos asesores*

Reclamante y Reclamado podrán comparecer acompañados por sus respectivos asesores quienes no requerirán poder para participar en la Audiencia.

3.3.8. *Asistencia de mandatarios autorizados acompañados de asesores*

Los mandatarios legalmente habilitados podrán comparecer acompañados de sus asesores quienes no requerirán poder.

3.3.9. *Asistencia de la mujer casada que posee peculio profesional*

La mujer casada es plenamente capaz para celebrar contratos de trabajo en calidad de empleadora, si goza del peculio profesional a que hace referencia el artículo 150 del Código Ci-

vil, esto es, si ejerce una profesión, oficio o industria separada de su marido.

3.3.10. *Asistencia de la mujer casada divorciada a perpetuidad y de la mujer casada bajo el régimen de separación total de bienes*

La mujer casada divorciada a perpetuidad o separada totalmente de bienes, es capaz ante la ley para celebrar contratos de trabajo en calidad de empleadora, y en consecuencia puede asistir y celebrarse la Audiencia de Conciliación.

3.3.11. *Asistencia de la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal que no posea peculio profesional (situación que se presenta normalmente en la contratación de empleadas de casa particular)*

En caso que la reclamada sea una mujer casada bajo el régimen de comunidad de bienes y que no desempeñe una profesión u oficio que la habilite para la administración de su peculio profesional, su representante legal será su cónyuge, quién deberá responder del reclamo, sin perjuicio que éste autorice a su mujer para estos efectos.

Sin embargo, la mujer casada puede celebrar válidamente contratos de trabajo en calidad de empleadora, si se encuentra expresamente autorizado por su marido, conforme al artículo 137, inciso primero, del Código Civil, y en la forma señalada en el artículo 138 del mismo Código, esto es, por escrito o interviniendo el mismo, expresa o directamente, en el acto.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la representación que se puede dar por aplicación de lo dispuesto en el Art. 4° del C. del T.

4. REVISION Y ANALISIS DE LA DOCUMENTACION

Se revisará tanto la documentación que aporte el reclamante como la que exhiba el reclamado, la cual deberá concordar con la requerida en la citación.

En especial se revisará lo siguiente:

4.1. Contrato de trabajo

El Conciliador debe verificar que el contrato de trabajo del reclamante se encuentre escriturado y que contenga las estipulaciones legales mínimas, como así también que se haya dejado constancia de las modificaciones que ha sufrido por causas legales o convencionales. Además se verificará habersele entregado copia del contrato al reclamante.

4.2. Registro control de asistencia

Este puede consistir en un libro de asistencia del personal, un reloj con tarjetas de registro u otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo.

El Conciliador debe constatar que el reclamante se encuentre incluido en dicho registro; que la jornada de trabajo establecida en el contrato se ajuste a lo legal y concuerde con lo pactado en el contrato; que las horas trabajadas se encuentren sumadas semanalmente con indicación de las horas ordinarias y extraordinarias (que se hayan pagado las horas extraordinarias) y que se hayan otorgado los descansos semanales correspondientes.

4.3. Libro auxiliar de remuneraciones

Es obligatorio para las empresas que tengan cinco o más trabajadores.

El Conciliador debe constatar que se encuentre timbrado por el Servicio de Impuestos Internos; que se incluya el trabajador reclamante; que se encuentren registradas las cantidades brutas que la ley considera como remuneración y que los valores consignados coincidan con los señalados en las liquidaciones de remuneraciones y en las planillas de cotizaciones previsionales.

4.3.1. Centralización del libro auxiliar de remuneraciones

Corresponde al reclamado acreditar al Conciliador la eventual centralización de la documentación, mediante la respectiva resolución. En dicho evento, se presentarán a la audiencia las copias respectivas del Libro auxiliar de remuneraciones. (Orden de Servicio N° 2 - 8.05.2000)

4.4. Liquidaciones de remuneraciones

Es obligación del empleador entregar al trabajador comprobante de pago de las remuneraciones mensuales.

El Conciliador deberá constatar que se hayan otorgado los comprobantes de pago al trabajador; que las remuneraciones pagadas correspondan a las estipuladas en los contratos; que se hayan pagado aquellos conceptos que estipula la ley y los convencionales; que su pago se haya efectuado oportunamente; que los montos pagados coincidan con el libro auxiliar de remuneraciones y con las planillas de cotizaciones previsionales y que la base de cálculo utilizada para determinar la remuneración líquida se ajuste a las disposiciones legales, esto es, que se incluyan todos los conceptos que la ley considera remuneración y que no se hayan efectuado descuentos indebidos.

4.5. Instrumentos colectivos

El Conciliador constatará que los beneficios pactados colectivamente se hayan pagado correctamente al trabajador y en los plazos establecidos, revisando los comprobantes y documentos que correspondan.

4.6. Comprobantes de feriado

Es obligación del empleador acreditar que los trabajadores han hecho uso del feriado. El Conciliador constatará que se hayan otorgado los feriados legales, progresivos y convencionales, según corresponda, y que las compensaciones de los mismos, cuando procedan, se hayan otorgado correctamente.

4.7. Avisos de término de contrato al trabajador e Inspección

El Conciliador exigirá al reclamado que exhiba copia de la comunicación por escrito dada al trabajador en los casos de término del contrato por alguna de las causales previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo, y del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, establecido en el inciso quinto del mismo cuerpo legal.

Si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste por carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondien-

tes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha envío o entrega de la referida comunicación al trabajador, la que podrá corresponder a la fecha de la Audiencia de Conciliación en que el empleador ha exhibido al trabajador los comprobantes de pago. (Ord. N° 3.973/294, 21.09.2000 y Ord. N° 3.228/246, de 2.08.2000)

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

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso noveno del artículo 162, del Código del Trabajo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM, sanciones que se incrementarán conforme las reglas del artículo 477, inciso 4°, del Código del Trabajo.

También se exigirá copia de la comunicación enviada a la Inspección del Trabajo relativa al término del contrato de trabajo, obligación establecida

en el inciso tercero, del artículo 162, del Código del Trabajo.

4.8. Planillas de cotizaciones previsionales

De no exhibirse por alguna de las partes o ambas, certificados extendidos por las respectivas instituciones previsionales en que corresponda enterar las cotizaciones previsionales del reclamante, que indiquen que éstas se encuentran pagadas, el Conciliador deberá revisar la documentación de las Instituciones Previsionales, a saber, Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones de Salud Previsional, Cajas de Compensación de Asignación Familiar y Mutualidades de Empleadores, en todos aquellos reclamos cuya causal de término del contrato de trabajo no corresponda a los números 1, 2 o 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, salvo que las cotizaciones previsionales sean materia reclamada, con el objeto de establecer si se registran deudas previsionales.

El hecho de exhibirse certificado de cotizaciones previsionales en el que se informa imposiciones impagas o declaradas, en forma total o parcial, no es causa para proceder a invalidar el despido. Deben requerirse las planillas correspondientes para su revisión, o en su defecto el reconocimiento expreso del reclamado de la existencia de deuda previsional.

El período a revisar será de 12 meses. Si en dicho período se detectara deuda previsional, se revisará todo el período trabajado. También, a petición del trabajador, se requerirá y revisará documentación relativa a todo el período trabajado, que sea superior a doce meses.

El Conciliador pondrá especial cuidado en la revisión de las cotizaciones previsionales. Una revisión incompleta o errónea puede tener serias implicancias en la convalidación del despido.

Si la causal legal de término del contrato es distinta a las indicadas en los números 1, 2 ó 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, y el reclamado registra deuda previsional por el reclamante, por algún período anterior al mes del despido, entonces el Conciliador deberá informar a las partes de los efectos, derechos y obligaciones que emanan de la aplicación de la norma establecida en el artículo 162, del Código del Trabajo.

Es del caso señalar que las cotizaciones previsionales pagadas son distintas a las cotizaciones previsionales declaradas, constituyendo estas últimas una deuda reconocida por el empleador ante la institución respectiva. En este sentido, cuando el Conciliador constate que se han declarado imposiciones en alguna Institución de Previsión, deberá requerir al empleador el pago de las mismas, citándolo por una sola vez, mediante el acta de comparecencia, para que acredite su pago en una fecha posterior. Ante el incumplimiento se guardarán las sanciones que correspondan, aplicando los criterios establecidos al respecto por la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001.

4.9. Documentación contable

Independientemente del sistema contable utilizado por la empresa, cuando corresponda revisar gratificaciones, se deberán analizar las declaraciones anuales de Impuesto a la Renta, Balances Tributarios y Determinación de Capital Propio, debidamente certificado por el Contador de la empresa.

El Conciliador tendrá presente que la empresa se encuentre obligada a llevar contabilidad, que persiga fines de lucro; que existan utilidades en el ejercicio comercial, considerando como utilidad aquella que se toma como base para el cálculo del Impuesto de Primera Categoría, y que no se deduzcan de las utilidades las pérdidas de arrastre de ejercicios anteriores.

Frente a la eventualidad de que al revisar la documentación contable aparecieran dudas, se deberá oficiar al Servicio de Impuestos Internos, solicitando la información correspondiente.

5. PETICION DE TRANSCRIPCION TEXTUAL DE DECLARACIONES DE LOS COMPARECIENTES

Si una o ambas partes solicitaran dejar constancia en el Acta de sus declaraciones textuales, el Conciliador deberá aceptar dicha petición, en consideración a la calidad de ministro de fe que la legislación le reconoce.

No obstante, hará presente a los comparecientes, que sus declaraciones deben circunscribirse estrictamente a las materias reclamadas, con la finalidad de evitar que se distorsionen los objetivos de la audiencia.

Lo anterior no inhabilita de manera alguna la facultad del Conciliador para hacer los requerimientos que sean procedentes, con el fin de lograr una solución al Reclamo.

6. RATIFICACION, AMPLIACION O DESISTIMIENTO DE LAS MATERIAS RECLAMADAS

El Conciliador, una vez individualizadas las partes, interrogará al reclamante acerca de si ratifica o am-

plía el Reclamo, en cuanto al cumplimiento de obligaciones no señaladas originalmente o si se desiste de parte o la totalidad de los derechos reclamados.

En el evento de desistimiento total, se dejará constancia en Acta.

Cuando en la naturaleza del Reclamo estuvieren involucradas materias previsionales, el Conciliador estará obligado a requerir al reclamado que acredite el pago de las cotizaciones, no obstante el desistimiento que pudiere hacerse del Reclamo o de las razones que lo originan, salvo que se acredite no haber existido relación laboral.

7. FIRMA Y RATIFICACION DE FINIQUITOS

Cuando las partes firmen y ratifiquen finiquito ante el Conciliador, documento mediante el cual se ponga término al conflicto y se solucionen íntegramente las materias reclamadas, resultará innecesario requerir al empleador la contestación del Reclamo, con la excepción de la verificación del pago de las cotizaciones previsionales del reclamante, como requisito previo de término de la relación laboral por parte del empleador, en el evento que la causal legal de término del contrato de trabajo es distinta a las señaladas en los números 1, 2 y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo.

Con todo, el Conciliador se encuentra facultado para requerir antecedentes al reclamado e instruir al trabajador sobre sus derechos con motivo de la terminación de la relación laboral.

Lo expuesto precedentemente ha de entenderse sin perjuicio de la facultad

tad que tiene el reclamante para renunciar a sus derechos una vez extinguida la relación laboral, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, excepto lo referido a materias previsionales, caso en el cual deberá quedar expresa constancia en el Acta de las remuneraciones imponibles mensuales del trabajador, con la finalidad de exigir su cumplimiento.

Asimismo, al momento de ratificación del finiquito, el Conciliador debe velar porque se deje constancia en el mismo de las prestaciones que pagó el empleador y de aquellas que se obliga a pagar en una fecha posterior, atendido a que en virtud del inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito ratificado ante Inspector del Trabajo, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Respecto de las materias previsionales, de existir deuda, con o sin declaración, o cotizaciones en convenio de pago, se deberá estar a lo dispuesto en la Ley N° 19.631, que modifica los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo y la interpretación de la misma que hace el Servicio a través de diversos dictámenes sobre la materia.

Si no se obtuviere acuerdo, se hará constar en el Acta de comparecencia la posición de ambas partes, como así también de las infracciones constatadas y de las multas que efectivamente se apliquen.

Estipulación de plazo en el pago de indemnizaciones:

Conforme lo señala el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, el empleador está obligado a pagar la

indemnización por años de servicio y la sustitutiva de aviso previo en un solo acto, al momento de extender el finiquito. No obstante lo anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

En el evento de pactarse el pago en cuotas, se deberá tener como referencia básica, para conciliar el número y monto de éstas, que guarde proporcionalidad el monto total a pagar y la remuneración mensual del reclamante, de modo de evitar un excesivo número de cuotas, sin perjuicio del plazo que finalmente las partes pudieran acordar.

8. AVENIMIENTO QUE SIGNIFICARE LA SOLUCION DEL RECLAMO

La Audiencia tendrá como finalidad principal la solución del Reclamo, para cuyo efecto el Conciliador debe realizar sus mejores esfuerzos para que las partes pongan fin a la controversia.

No obstante, el funcionario tendrá especial cuidado de no forzar un acuerdo extrajudicial que pudiese significar la renuncia de derechos que la ley o la convención confieren al trabajador. En relación a este punto será indispensable tener en consideración los límites del avenimiento señalados en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002, reiterados en esta circular, en punto IV.- Procedimientos para la celebración de Audiencias, 1.- Estructura y Requisitos de un Acta de Comparecencia.

Cuando en una Audiencia de Conciliación se lograre un avenimiento que signifique la solución del reclamo mediante el pago de una suma única y total por parte del empleador, no será necesario requerir la contestación de cada uno de los conceptos reclamados. Este avenimiento no considerará aquellos derechos devengados y no controvertidos, salvo que a petición expresa del propio reclamante, que en uso de sus facultades renuncie total o parcialmente a éstos, dejándose constancia en el acta de haber sido informado por el Conciliador de sus derechos laborales comprometidos en su acto.

En todo caso, si en el Reclamo estuvieran involucradas materias previsionales, deberá quedar constancia de las remuneraciones imponibles mensuales del o los reclamantes, con la finalidad de exigir el pago de las impositivas, ya que éstas no pueden ser objeto de transacción directa.

Si el empleador no se allanare a dar solución a las materias previsionales involucradas, no declaradas e impagas, se procederá a extender el Acta de Deuda Previsional, a las correspondientes instituciones de previsión, y se informará el caso a la Unidad de Fiscalización en carácter de denuncia, en el evento de constatarse que las cotizaciones previsionales no declaradas impagas afectan a otros trabajadores activos de la empresa.

9. DESCONOCIMIENTO DE LA RELACION LABORAL

Si el reclamado negare la existencia de relación laboral y el conciliador no pudiese acreditarla con los antecedentes aportados por el trabajador y, pese a los razonables esfuerzos del Conciliador por lograr un avenimiento, éste no se obtuviere, se dejará

expresa constancia en el Acta de comparecencia, de manera resumida, de la documentación presentada y de la declaración de ambas partes y, en particular, de la referida a hechos reconocidos por el reclamado y que pudieran servir al trabajador para la probanza de una eventual reclamación judicial. Ello, atendido que el Acta, por haberse celebrado ante un Ministro de Fe, constituirá una presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial, pudiendo el Conciliador tomar declaraciones bajo juramento, en virtud de la facultad dispuesta en el artículo 23, del D.F.L. N° 2, de 1967.

Asimismo, orientará al trabajador para que recurra ante los Tribunales competentes y demande sus derechos por la vía judicial, cuidando de informarle acerca de los plazos de prescripción.

10. RECONOCIMIENTO DE RELACION JURIDICA SIN VINCULO DE SUBORDINACION

Esta situación podrá ocurrir cuando el reclamado reconociere con el reclamante una relación contractual de índole profesional o mediante una prestación de servicios a honorarios, en que el vínculo de subordinación y dependencia no estuvo presente.

En este caso, el Conciliador dejará constancia en el Acta de comparecencia de la documentación exhibida, de la declaración de ambas partes y de los términos en que se habría dado la relación jurídica, orientando al reclamante para que demande sus derechos por la vía judicial.

Con todo, si las partes se allanaran a un avenimiento, el Conciliador actuará en forma oficiosa, dejando cons-

tancia de los acuerdos que se logren. Este acuerdo tiene mérito ejecutivo.

11. RECONOCIMIENTO DE RELACION LABORAL POR UN PERIODO DISTINTO AL RECLAMADO

Si el reclamado reconociera el vínculo laboral por un período diferente al señalado por el reclamante, el Conciliador procurará establecer el tiempo por el cual efectivamente existió relación laboral, para cuyo efecto se valdrá de toda la documentación y declaraciones de las partes.

Si a la audiencia compareciera sólo el reclamado y revisados los antecedentes aportados por éste no se pudiera determinar el período efectivamente trabajado, el Conciliador citará a una nueva audiencia con asistencia personal de ambas partes. En el evento de no comparecer nuevamente el reclamante se declarará abandonado el Reclamo.

Si en la Audiencia de Conciliación el reclamado presentare contrato de trabajo firmado y reconocido por el reclamante, el Conciliador hará los requerimientos procedentes para la solución del Reclamo, a contar de la fecha del contrato.

Por el contrario, si no se hubiere escriturado contrato de trabajo dentro de los plazos legales, estando reconocida la relación laboral y no se produce un avenimiento, el Conciliador aplicará la multa administrativa que corresponda de acuerdo con la infracción constatada, quedando en consecuencia entregada la solución del Reclamo a lo que resuelvan los Tribunales de Justicia, o a lo que las partes acuerden por vía directa.

En todo caso, no corresponderá al Conciliador pronunciarse respecto de

si la falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, en consideración a que esta presunción es simplemente legal.

12. DESCONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES CONVENIDAS

Cuando existiera acuerdo entre las partes respecto de la existencia de la relación laboral y el período trabajado, pero no de las condiciones contractuales convenidas, el Conciliador requerirá la presentación de la documentación que sea necesaria.

Sin perjuicio de otra documentación, solicitará contrato de trabajo firmado por las partes, el que servirá como medio de prueba en cuanto a las obligaciones acordadas al momento de suscribirlo.

Basándose en el contrato de trabajo, el Conciliador exigirá al reclamado que acredite el cumplimiento total de las condiciones convenidas.

Eventualmente, el trabajador podrá aceptar un acuerdo con reserva de derecho, para demandar ante los Tribunales las obligaciones que en su concepto no hubieren sido cumplidas y que pudiere acreditar por otros medios.

En caso que el reclamado no acreditare el cumplimiento de las condiciones contractuales pactadas con el reclamante, mediante la presentación de la documentación respectiva, el Conciliador llamará a un avenimiento y dejará expresa constancia en el Acta de Audiencia de Conciliación, de las condiciones en que se cumplió la relación laboral relativa a remuneraciones y otros beneficios de carácter legal y convencional.

Si no existiera acuerdo, deberá orientar al trabajador para que demande judicialmente sus derechos, sin perjuicio de sancionar al reclamado por las infracciones constatadas.

13. RESPUESTA DEL EMPLEADOR AL REQUERIMIENTO DE LAS MATERIAS RECLAMADAS

Los argumentos del reclamado en la contestación del Reclamo, en relación con las obligaciones reclamadas, se resumen, de manera general, en las siguientes alternativas:

13.1. Reconocimiento total

Importa la solución del Reclamo. No obstante, el Conciliador deberá tener presente que de no producirse el pago de los conceptos en la oportunidad de la Audiencia de Conciliación, en el Acta deberá quedar expresa constancia del acuerdo, en lo referido a la existencia de la relación laboral y monto de lo adeudado, para los efectos de que frente a un eventual incumplimiento por parte del ex empleador, el trabajador pueda demandar ejecutivamente el pago de las obligaciones, señalando expresamente el mérito ejecutivo del Acta.

13.2. Reconocimiento parcial

Si el reclamado reconociere adeudar parcialmente las obligaciones reclamadas, ya sea porque algunos conceptos se encontraran pagados o por no corresponder jurídicamente exigir su pago, el Conciliador deberá requerir al demandado que exhiba la documentación de respaldo.

De no aportarse la documentación requerida y no producirse un avenimiento respecto de esta controversia, se dejará expresa constancia de esta si-

tuación en el Acta, orientando al trabajador sobre la acción judicial a seguir y, en especial, lo relativo a plazos de prescripción para ejercer el cobro de sus derechos, sin perjuicio de aplicar la multa administrativa que corresponda de acuerdo con las infracciones constatadas.

El Conciliador no podrá efectuar requerimientos parciales, si se ha acreditado por el reclamado el pago de los conceptos reclamados, por montos inferiores a los señalados por el reclamante.

13.2.1. Excepción de pago

Si el reclamado manifestara que nada adeuda al reclamante, deberá acreditarlo mediante la documentación respectiva.

De carecer de la documentación requerida, se aplicarán las multas correspondientes conforme a las infracciones constatadas, siempre y cuando no se produzca un avenimiento.

En el acta se dejará constancia de todo lo anterior, y se orientará al trabajador para que demande judicialmente sus derechos.

13.2.2. Solicitud de pago a plazo

Si el reclamado reconoce adeudar las obligaciones reclamadas y solicita plazo para efectuar su pago, corresponderá única y exclusivamente al reclamante convenir una fecha de pago posterior a la Audiencia de Conciliación, sea que éste se efectúe en una o más cuotas, salvo que se tratare de un Reclamo trasladado, caso en el cual el Conciliador fijará una fecha prudente conforme a lo solicitado y razones dadas por el empleador.

Convenido un plazo para el pago, se deberá consignar en el acuerdo, en

forma detallada y diferenciada, los montos a pagar y los conceptos a que ellos corresponden. Las cuotas que se pacten deben contener la identificación de los conceptos que involucra cada una de ellas, de modo tal que ante un incumplimiento del acuerdo sea posible determinar claramente qué conceptos y montos se adeudan. Ello permitirá determinar la procedencia de las sanciones pertinentes, dependiendo de si se trata de prestaciones o indemnizaciones impagas.

Se deberá dejar establecido en el acta, que la(s) cuota(s) de pago convenida(s), se pagará(n) con los intereses y reajustes legales señalados en el artículo 63 del Código del Trabajo, y, que el simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo en que el pago se realice en una fecha posterior a la Audiencia de Conciliación, el Conciliador deberá aplicar la sanción administrativa que proceda por el no pago de las prestaciones adeudadas, orientando al reclamante para que requiera judicialmente el pago mediante demanda ejecutiva.

14. EXCEPCIONES QUE PUEDE OponER EL RECLAMADO EN LA CONTESTACION DEL RECLAMO

14.1. Materias del reclamo están sometidas al conocimiento de los Tribunales de Justicia

No corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre una materia que se encuentra actualmente sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

La circunstancia que el trabajador de-

mande judicialmente por los mismos conceptos contenidos en el Reclamo inhabilita a la autoridad administrativa para actuar. El litigio pendiente debe ser acreditado al Conciliador.

En todo caso, si las partes lo requieren expresamente en el Acta de comparecencia, el Conciliador, en calidad de ministro de fe, tendrá competencia para intervenir válidamente en un avenimiento extrajudicial relativo a materias que se encuentren en conocimiento de los Tribunales.

14.2. Error en la persona del reclamado

Esta situación ocurre cuando el reclamante, por diversas circunstancias, reclama en contra de una persona natural o jurídica que aparece como distinta a la que efectivamente fue su empleador.

En este evento, se verificarán los antecedentes que acrediten tal situación, intentando obtener información sobre el empleador para citarlo; cuando se estime que hay simulación o subterfugio por parte de la reclamada, se cursará denuncia de público similar a aquellas por informalidad laboral.

Si el trabajador persistiera en que el reclamado es el verdadero empleador, se le orientará para que concurra a los Tribunales y se establezca judicialmente la procedencia de la acción.

14.3. Falta de jurisdicción de la Inspección del Trabajo

Será competente para conocer el Reclamo, la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del reclamado o la del lugar donde se hayan prestado los servicios, indistintamente. (Ver Dictamen N° 3.653, de

28.07.83, de la Dirección del Trabajo). Si el reclamado acredita que la jurisdicción no es competente en razón de los factores señalados, operarán las reglas de traslado de Reclamos.

Cuando las partes estén en disposición de celebrar un avenimiento, éste será gestionado por la Inspección que recepcionó el Reclamo, sin operar las reglas de traslado.

14.4. Suspensión de actividades por caso fortuito o fuerza mayor

El empleador se encontrará exonerado de la obligación de pagar la remuneración convenida y de declarar y pagar las cotizaciones previsionales durante el período que la empresa hubiere suspendido sus actividades a causa de fuerza mayor o caso fortuito. (Ver Dictamen N° 3.943, de 3.08.84, de la Dirección del Trabajo).

14.5. La persona citada goce de inmunidad o fuero

En este caso, se actuará conforme al procedimiento establecido para los Reclamos en contra de personal diplomático, señalado en el N° 19, de este capítulo.

15. Aplicación de multas administrativas

Por regla general, cada reclamo deberá ser asignado a un único Conciliador, y tratado por éste hasta su término, salvo excepcionales circunstancias que obliguen a su reasignación, tales como licencias médicas, feriado legal, permisos, atención de oficinas intermitentes.

Mientras no se produzca la última Audiencia de Conciliación, se deberá dejar por escrito, en las Actas de Audiencias de Conciliación, *constan-*

cia de la norma legal infringida y sancionatoria, *sin confeccionar la Resolución de Multa (F9).*

En la Audiencia de Conciliación final, el Conciliador evaluará la pertinencia de la aplicación de la o las multas tipificadas en forma total o parcial, en función del resultado del Reclamo, incluso las infracciones constatadas por otro(s) Conciliador(es), si el reclamo hubiere sido atendido por más de un Conciliador.

Lo anterior de acuerdo a lo señalado en el punto 5.1.4.2.1. de la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002, que se transcribe a continuación:

"5.1.4.2.1. Constatado el incumplimiento de la legislación laboral, el Conciliador evaluará la pertinencia de la aplicación de la sanción por la infracción que corresponda, en función del resultado del Reclamo:

- a) *Reclamo conciliado íntegramente:* Será posible no sancionar las infracciones ocurridas respecto del reclamante durante la vigencia de la relación laboral.
- b) *Reclamo conciliado parcialmente:* Se graduarán las sanciones que correspondan aplicando los criterios establecidos al respecto por la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001.
- c) *Reclamo no conciliado y el reclamante derivado a los tribunales:* El Conciliador aplicará todas las sanciones que correspondan por infracciones constatadas a la legislación laboral, conforme los criterios contenidos en materia sancionatoria en la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001.

5.1.4.2.2. El Conciliador podrá siem-

pre aplicar las sanciones por infracciones que estime de suficiente gravedad y que hayan generado un daño irreparable (no tener en uso Registro de Asistencia, no pago oportuno de remuneraciones, etc.).

5.1.4.2.3. Las sanciones se aplicarán por el Conciliador que constató las mismas, empleando para ello los formularios de Resolución de Multa destinados al efecto".

Si resolviere aplicar total o parcialmente las multas tipificadas, procederá a la confección de la Resolución de Multa correspondiente.

EJEMPLOS:

1. Reclamado no comparece a primera citación

Incorporar en el Acta de Comparecencia la constancia de la infracción por incomparecencia en el siguiente tenor:

"El(la) reclamado(a),....., RUT N°, con domicilio en....., no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia.

Se deja constancia que el(la) reclamado(a) ha sido citado(a) en tiempo y forma, bajo apercibimiento legal, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionado por el artículo 30, del mismo cuerpo legal".

Enseguida se confecciona la Citación al empleador, a la que se adjuntará copia del Acta de Comparecencia respectiva.

No se confecciona la Resolución de Multa (F9).

2.1 El reclamado no comparece nuevamente a citación cursada:

vamente a citación cursada:

Incorporar en el Acta de Comparecencia la constancia de la infracción y de multa por incomparecencia en el siguiente tenor:

"El(la) reclamado(a), ..., RUT N° ..., con domicilio en..., no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia.

Se deja constancia que el(la) reclamado(a) ha sido citado(a) en tiempo y forma, bajo apercibimiento legal, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionada por el artículo 30, del mismo cuerpo legal, por lo que se cursa multa administrativa por un monto de \$, equivalente a Ingreso Mínimo Mensual para efectos no remuneracionales.

Se informa al reclamante que deberá continuar con su reclamación ante los Tribunales competentes".

Se confeccionará la resolución de multa, en la cual se deberá señalar y tipificar las dos infracciones sancionadas por no comparecer.

2.2 El reclamado comparece y se le aplica una nueva sanción, esta vez por infracciones distintas al código 506:

Incorporar en el Acta de Comparecencia la constancia de la o las infracciones constatadas, *en caso de no ser la última Audiencia de Conciliación.*

Si correspondiera a la última Audiencia de Conciliación, el Conciliador que actúe en esta audiencia resolverá cursar o no las multas tipificadas, en forma total o par-

cial, según los resultados obtenidos en la conciliación, de acuerdo a los criterios señalados en la Orden de Servicio N° 4, de 12 de julio de 2002, ya transcritos.

15.1. No presentación de documentación

Si el empleador no presenta en la audiencia la documentación laboral requerida, pese a reconocer su existencia, el Conciliador dejará constancia de la infracción al artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, a menos que éste se allanare a solucionar íntegramente el Reclamo. Con todo, y no obstante la constancia de la infracción, si la documentación se estimare indispensable, podrá citarse a una nueva audiencia para su exhibición.

15.2. Otras infracciones

Si el Conciliador comprueba fehacientemente que el empleador ha incurrido en infracciones a la legislación laboral o previsional, o en incumplimiento de obligaciones convencionales, podrá recurrir a la aplicación de multas como medida para obtener la corrección de éstas y la satisfacción de las obligaciones incumplidas. En todo caso, el Conciliador deberá tener presente que más que sancionar, interesa que las partes resuelvan su controversia, de modo que, obtenida la plena solución de la misma, podrá abstenerse de la aplicación de sanciones. Si el acuerdo es parcial y persistiera alguna infracción, deberá sancionarse con arreglo a la ley.

El criterio para la aplicación de las correspondientes sanciones administrativas, se ajustará a lo siguiente:

a) *Infracciones Previsionales:*

En el caso de las declaraciones y pagos de cotizaciones, de A.F.P. y/o ISAPRES, que sean extempo-

ráneas, y que se encuentren pagadas antes de la primera Audiencia de Conciliación, el Conciliador evaluará la pertinencia de la aplicación de la sanción, en función del resultado del Reclamo, conforme los criterios establecidos en el punto 15, APLICACION MULTAS ADMINISTRATIVAS.

b) *Infracciones Laborales:*

Constatado el incumplimiento de la legislación laboral, el Conciliador evaluará la pertinencia de la aplicación de la sanción por la infracción que corresponda, en función del resultado del Reclamo, conforme los criterios establecidos en el punto 15, APLICACION MULTAS ADMINISTRATIVAS.

16. Recepcion de especies valoradas

Con la finalidad de dar rápida solución a las materias reclamadas, principalmente en aquellos casos que el reclamado propone documentar la deuda reconocida a favor del trabajador, el Conciliador sólo aceptará el depósito de especies valoradas consistentes en vale vista o cheque nominativo, debiendo ajustarse a las reglas que se indican a continuación:

- Los depósitos se efectuarán en las Inspecciones, sólo mediante vale vista girado a nombre del reclamante. No se recibirá dinero efectivo.
- Si el reclamado no pudiese obtener el vale vista correspondiente, se podrá aceptar un cheque nominativo.

El vale vista o cheque deberá ser girado siempre contra un Banco

con sucursal en la ciudad donde el trabajador haya formulado el Reclamo.

Cuando se depositaren valores sin conocimiento del trabajador, se procederá a citarlo de inmediato.

Si en alguna oportunidad de pago, en ausencia del reclamante, el reclamado ofreciera pago en dinero efectivo, no se recepcionará el pago, dejándose constancia en acta de la oferta de pago, señalándose que éste queda a disposición del reclamante en el domicilio del reclamado.

Si efectuadas tres citaciones en un plazo de tres meses de recepcionados los valores y el reclamante no acudiere a retirarlos, se citará al reclamado para hacer devolución de los mismos.

Los valores que se encuentren depositados en la Inspección, se mantendrán debidamente custodiados, en una carpeta habilitada especialmente para tal efecto, indicando al dorso el número del reclamo a que corresponde, bajo la responsabilidad del Jefe de Oficina o de quien él designe expresamente.

En aquellos casos que el Reclamo se ha trasladado y el reclamado reconozca una deuda en favor del trabajador, proponiendo el pago de la misma, ésta siempre deberá efectuarse con vale vista o cheque y nunca en dinero efectivo.

Se dejará expresa constancia en el Acta, en especial, de la fecha de entrega de los documentos depositados con que se efectúa el pago, su monto, número, serie, y

Banco del documento emitido; fecha de retiro; nombre de la persona que retira el documento y firma de la misma, etc.

17. SITUACIONES EN QUE UN RECLAMO GENERA UNA DENUNCIA

El funcionario que da de baja un Reclamo, deberá ingresar una solicitud de fiscalización en el Sistema Informático, en los siguientes casos:

a) *Inasistencia del Reclamado.*

Si, no obstante haberse practicado legalmente dos citaciones y haberse aplicado multas por inasistencia a un empleador, éste no asistiera a las Audiencias de Conciliación fijadas, además de orientar al reclamante para que concurra a Tribunal competente dentro de los plazos legales y demande los derechos que eventualmente se le adeuden, solicitará una fiscalización al reclamado, derivando el Reclamo a Denuncia.

No se derivará el Reclamo a Denuncia cuando los conceptos reclamados sean sólo por el reclamante, por ser único trabajador. Ejemplo: trabajador de casa particular.

El Reclamo quedará terminado. Para efectos estadísticos se considerará en la categoría de "No Conciliado".

La denuncia se entregará por escrito, al Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación, quien la derivará a la Unidad de Fiscalización solicitando se informen los resultados obtenidos a la Unidad de Conciliación.

b) *Detección de Informalidad Laboral en el curso del Reclamo*

La informalidad laboral se define como la presencia de una relación de trabajo en la que existe falta de cumplimiento de obligaciones tales como: escrituración de contrato, tener en uso Sistema de Registro de Control de Asistencia y Horas Trabajadas, otorgamiento de comprobante de pago de remuneraciones, declaración o pago de cotizaciones previsionales.

El Conciliador ponderará la gravedad de las infracciones por informalidad laboral, y originará una Denuncia en aquellos casos en que considere necesario verificar la situación laboral de trabajadores vigentes de la empresa reclamada, aún en aquellos casos en que hubiese logrado una conciliación total a los conceptos reclamados; debiendo aclarar que se trata de informalidad laboral.

c) *Deuda previsional respecto del reclamante*

Si el Reclamo involucró imposiciones y no se acreditó su pago o declaración porque el empleador no concurrió a las citaciones o se negó a exhibir las planillas de cotizaciones, pero el trabajador demuestra la relación laboral o ésta se encuentra reconocida por el ex empleador, y por tanto, el Conciliador no pudiere extender el Acta de Deuda Previsional, por falta de documentación que la sustente.

El reclamo quedará terminado. Estadísticamente se clasificará en la categoría "No Conciliado" o "Conciliado parcial, con reconocimiento de relación laboral", según corresponda.

d) *Desconocimiento de relación contractual*

Si el reclamado negare vinculación contractual con el reclamante y no se dispusiera de antecedentes que permitan establecer

su existencia, el Conciliador instruirá al reclamante para que demande ante el Juzgado competente. No obstante, si el Conciliador estima que hay elementos para presumir que ha existido una relación laboral o que el reclamado podría ser infractor de normas laborales o previsionales, derivará el Reclamo a Denuncia, acompañando los antecedentes acumulados.

El reclamado quedará terminado; y estadísticamente se clasificará como "No Conciliado sin reconocimiento de relación laboral".

En cuanto a la clasificación del término de Reclamo señalados en las letras c) y d), se estará provisoriamente a las habilitadas en el SF2000.

18. SITUACIONES EN QUE DEBE CONFECCIONARSE ACTA DE FISCALIZACIÓN PREVISIONAL

En el evento que el empleador no se allanare a efectuar la declaración o pago de las imposiciones adeudadas, sean éstas del I.N.P., A.F.P. o ISAPRES, por períodos laborados o correspondientes a períodos post despidos, por aplicación del artículo 162, del Código del Trabajo, el Conciliador deberá confeccionar Acta de Deuda Previsional, sólo por el o los reclamantes. Por los otros trabajadores vigentes, respecto de los que tuviere información, se derivará a denuncia.

19. RECLAMO EN CONTRA DE PERSONAS CON FUERO O INMUNIDAD DE JURISDICCION

Personas gozan de fuero por inmunidad de jurisdicción:

- Empleadores representantes de misiones diplomática o consular

res, conforme se establece en la convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 1961 y Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963;

- Empleadores con fuero parlamentario.

19.1. Personas con fuero diplomático o consular

Según lo informa la Dirección del Ceremonial y Protocolo, del Ministerio de Relaciones Exteriores, Organismo Público que interlocuta oficialmente con el cuerpo diplomático y consular residente, incluyendo a quienes, residiendo en el país, están asimilados a este trato, producto de Convenios Internacionales, el fuero diplomático tiene un efecto limitado. Mediante Circular N° 172, de 17.05.99, se informó que "esta Cancillería viene en comunicar a las Embajadas, Oficinas Consulares, Cuerpo Diplomático y Consular residente, que en lo sucesivo no se procederá a acoger la inmunidad de jurisdicción respecto de los casos que digan relación con incumplimiento de normas del trabajo". En consecuencia, al Reclamo se dará tratamiento normal. En general, se aplicarán las mismas normas aplicables al tratamiento de un reclamo en cuanto a citaciones, multas aplicables, cobro de multas (una vez que se encuentren ejecutoriadas y no sean pagadas directamente), etc. En la citación a la Audiencia de Conciliación se cuantificará cada uno de los conceptos reclamados en pesos, a objeto de facilitar el cumplimiento o acuerdo, directo o en la Audiencia de Conciliación misma.

En caso de no existir avenimiento respecto de indemnizaciones y el trabajador manifieste su voluntad de continuar a través de los tribunales, se

le entregará copia de la Nota Circular N° 172, de 17.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores, informándole de la inmunidad de ejecución y del trámite (de naturaleza "rogatoria", esto es, cuyo cumplimiento queda entregado al honor o a la decisión del Estado extranjero involucrado) ante la Dirección del Ceremonial y Protocolo. Después, se remitirán los antecedentes al Departamento Jurídico, para ser enviados a dicho servicio público.

19.2. Personas con fuero parlamentario

Si un parlamentario detenta la calidad de empleador, resulta plenamente aplicable a su respecto el ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código del Trabajo y en su legislación complementaria, estando obligado en cuanto tal, a dar cumplimiento a las disposiciones que en los mencionados cuerpos legales se contemplan, al igual que el resto de los empleadores afectos a dicha normativa, pudiendo ser sancionados por los fiscalizadores de este Servicio en caso de infracción, contravención o incumplimiento de la misma o de las normas referidas al empleo de las facultades de los Inspectores del Trabajo. Ello por cuanto, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio en la materia, el que algunas normas constitucionales como legales consagren ciertas prerrogativas especiales en favor de los miembros del Congreso Nacional, no alcanzan a las actuaciones que realizan como particulares y, específicamente, a aquellas que derivan de su calidad de empleadores, por cuanto tales privilegios han sido establecidos en razón de la dignidad del cargo que éstos ejercen".

IV. GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y MEDIDAS ELEMENTALES DE AUTOCUIDADO DE LOS CONCILIADORES

En conformidad a lo establecido en la Orden de Servicio N° 4, de 12.06.2002, será de responsabilidad del Jefe de Inspección la conducción de la gestión de las tareas del área de Conciliación Individual, así como velar por el adecuado funcionamiento de la referida Unidad. Por otra parte, se encuentra dentro del ámbito de responsabilidades del Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación Individual de cada Inspección velar por el óptimo funcionamiento de la misma.

De acuerdo a las estimaciones de carga de trabajo, se ha considerado pertinente establecer rangos de distribución de las mismas. Para ello se han tenido en cuenta factores que inciden en dichas cargas de trabajo, tales como el descuento de promedios de días de permiso administrativo, licencias médicas y feriado legal de los Conciliadores.

Asimismo, se ha considerado indispensable que se destinen a la capacitación de Conciliadores, un mínimo de cuatro días hábiles en cada año calendario, actividad que, en principio, será administrada y ejecutada por la Unidad de Conciliación del Departamento Jurídico, en coordinación con las Direcciones Regionales y el Departamento de Recursos Humanos.

Finalmente, resulta indispensable incorporar en las programaciones del trabajo de las Unidades de Conciliación, destinar medio día semanal (u otra fórmula de distribución equivalente en tiempo) para la realización de jornadas de estudio y/o autocuidado. Ello será administrado por cada Dirección Regional de acuerdo a las particularidades de su Región, según las pautas que emanen del Departamento Jurídico.

Las referidas cargas de trabajo de cada Conciliador se distribuirán, preferentemente, según el siguiente esquema:

- I.- Cinco Primeras Audiencias, de 60 minutos cada una, entre las 9.00 y 14.00 horas.
- II.- Interrupción de 1 hora y 30 minutos.
- III.- Tres Segundas Audiencias, de 35 minutos cada una, entre las 15.30 y 17.15 horas.

El máximo de duración de las Audiencias y el horario (60 y 35 minutos) puede ser modificado según las necesidades propias de cada Inspección, principalmente en atención a los tiempos de respuesta (tiempo entre la interposición del Reclamo y la primera Audiencia) el que idealmente no deberá ser superior a diez días. Ello será resuelto en conjunto por el Jefe de la Unidad de Conciliación y el Jefe de Inspección.

NORMA TRANSITORIA

Cada Inspector Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda, deberá designar un Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación, para lo cual dictará la respectiva resolución que así lo determine. También podrá confirmar a quien actualmente se encuentre desempeñando la función como Jefe de Unidad de Conciliación.

Saluda a ustedes,

Rafael Pereira Lagos

Abogado

Jefe Departamento Jurídico

ANEXO FORMATOS DE ACTAS Y CITACION

COMPARECE RECLAMADA PERSONA JURIDICA SIN PODER

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el Conciliador(a) , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , **RUT N°** , domiciliada en , representada legalmente por , RUT N° , y representada en este acto por , R.U.T. N° , **sin poder**, y la parte reclamante , **RUT N°** , personalmente

Considerando que la parte reclamada no ha comparecido debidamente, ni existe posibilidad inmediata de resolver este reclamo, se procede a suspender la presente Audiencia de Conciliación, fijándose una nueva audiencia para el día , a las horas, para lo cual en este acto la parte reclamante se da por notificada de comparecer.

A la parte reclamada se remitirá nueva citación a su domicilio, para el día y hora señalada.

Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se podrá cursar a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer debidamente representada.

Se cursa nueva citación a la parte reclamada, la que se notificará adjuntando copia de la presente acta.

Se cierra la presente Audiencia de Conciliación a las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE RECLAMADA PERSONA JURÍDICA. PODER INSUFICIENTE

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , **RUT N°** , con domicilio en , representada legalmente por , RUT N° , y representada en este acto por , R.U.T. N° , **sin poder suficiente**, al no contemplar este las facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, **confiriéndole expresamente la facultad de transigir**, y la parte reclamante , **RUT N°** , (personalmente o por mandatario, en este último caso deberá ser identificado y señalarse que comparece con poder suficiente, acompañándose el poder o copia del mismo).

Considerando que la reclamada no ha comparecido debidamente, ni existe posibilidad inmediata de resolver este reclamo, se procede a suspender la presente Audiencia de Conciliación, fijándose una nueva audiencia para el día , a las horas, para lo cual en este acto las partes se dan por notificadas de comparecer bajo apercibimiento legal, conforme lo establecido en los artículos 29 y 30, del D.F.L. N° 2, de 1967.

Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se podrá cursar a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer debidamente representada.

Se cierra la presente Audiencia de Conciliación a las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

**COMPARECE RECLAMADA. PERSONA JURIDICA RECLAMANTE
PERSONALMENTE O POR MANDATARIO**

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , RUT N° , con domicilio en , representada legalmente por , RUT N° , y en este acto por , R.U.T. N° , con poder suficiente, y la parte reclamante , RUT N° , quien comparece .

En cuanto al reclamo interpuesto, el reclamante señala que

Ante lo expuesto por el reclamante, la parte reclamada responde:

Se termina la presente Audiencia de Conciliación siendo las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE RECLAMADA PERSONA NATURAL MANDATARIO SIN PODER

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , RUT N° , representada en este acto por , R.U.T. N° , con poder suficiente, y la parte reclamante , RUT N° , representada en este acto por , RUT N° , sin poder.

Considerando que la parte reclamante no ha comparecido debidamente, ni existe posibilidad inmediata de resolver este reclamo, se procede a suspender la presente Audiencia de Conciliación, fijándose una nueva audiencia para el día , a las horas, para lo cual en este acto la parte reclamada se da por notificada de comparecer bajo apercibimiento legal.

Observaciones:

A la parte reclamante se remitirá nueva citación a su domicilio, para el día y hora señalada.

Siendo las horas se cierra la presente actuación.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

**COMPARECE RECLAMADA PERSONA NATURAL.
MANDATARIO PODER INSUFICIENTE**

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , RUT N° , representada en este acto por , R.U.T. N° , **sin poder suficiente**, al no contemplar estas facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, **confiriéndole expresamente la facultad de transigir**, y la parte reclamante , RUT N° , personalmente

Considerando que la reclamada no ha comparecido debidamente, ni existe posibilidad inmediata de resolver este reclamo, se procede a suspender la presente Audiencia de Conciliación, fijándose una nueva audiencia para el día , a las horas, para lo cual en este acto las partes se dan por notificadas de comparecer bajo apercibimiento legal, conforme lo establecido en los artículos 29 y 30, del D.F.L. N° 2, de 1967.

Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se podrá cursar a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer debidamente representada.

Se cierra la presente Audiencia de Conciliación a las horas.

Previo a la lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

**COMPARECE RECLAMADA. PERSONA JURIDICA
RECLAMANTE PERSONALMENTE O POR MANDATARIO**

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , RUT N° , con domicilio en , representada legalmente por , RUT N° , y en este acto por , R.U.T. N° , con poder suficiente, y la parte reclamante , RUT N° , quien comparece.

En cuanto al reclamo interpuesto, el reclamante señala que
Ante lo expuesto por el reclamante, la parte reclamada responde:
Se termina la presente Audiencia de Conciliación siendo las horas.
Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE RECLAMADA SIN PODER. TRIBUNALES

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , RUT N° , representada en este acto por , R.U.T. N° , quien se presenta **sin poder para representar al reclamado(a)**, y la parte reclamante , RUT N° , personalmente

El reclamante resuelve continuar su reclamación ante los Tribunales del Trabajo.
El reclamante es informado por el conciliador actuante respecto del procedimiento a seguir y de los plazos para interponer demanda en los tribunales competentes.
Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se cursa a la reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer debidamente representada, y que se adjunta a la presente acta.
Siendo las horas se cierra la presente actuación.
Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE SOLO LA PARTE RECLAMADA

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, el conciliador(a) , R.U.T. N° , procede a llamar al(la) reclamado(a), , **RUT N°** , y al(la) reclamante, , **RUT N°** .

Comparece sólo la parte reclamada, quien informada del tenor del presente reclamo, expone lo siguiente:

No existe constancia expresa en el reclamo o en antecedente adjunto, que el reclamante acreditara excusa válida de su inasistencia.

De no justificarse el reclamante en un plazo de dos días hábiles, se procederá a dar por abandonado el presente reclamo.

Se cierra la presente actuación siendo las horas

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

CONCILIADOR(A)

COMPARECE SOLO RECLAMANTE. DESISTIMIENTO

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, el conciliador(a) , R.U.T. N° , procede a llamar a las partes: el(la) reclamado(a), , **RUT N°** , no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia. El(la) reclamante , **RUT N°** , comparece y manifiesta su voluntad de desistirse del presente reclamo por .

El Conciliador procede a informar al(la) reclamante de los derechos laborales y previsionales que concurrirían conforme su reclamo.

No obstante lo anterior, el reclamante reitera su desistimiento, el que ratifica y firma para constancia.

Se da por terminado el reclamo, por desistimiento del mismo, por parte del reclamante, finalizándose la presente actuación siendo las horas .

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE SOLO RECLAMANTE. NUEVA CITACION

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, el conciliador(a) , R.U.T. N° , procede a llamar a las partes. El(la) reclamado(a), , **RUT N°** , no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia. El(la) reclamante, , **RUT N°** , comparece y,

ratifica su reclamo en todas sus partes,

lo modifica en el siguiente tenor:

En acuerdo con el(la) reclamante se fija Audiencia de Conciliación para el día , a las horas.

Se deja constancia que el(la) reclamado(a) ha sido citado(a) en tiempo y forma, bajo apercibimiento legal, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, que podrá ser sancionada conforme al artículo 30, del mismo cuerpo legal.

Se cursa nueva citación que se notificará adjuntando copia de la presente acta.

El(la) reclamante firma para constancia, conjuntamente con el conciliador actuante, terminando la presente actuación siendo las horas.

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECE SOLO RECLAMANTE. TRIBUNALES

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En _____, a _____, siendo las _____ horas, llamadas las partes por el conciliador _____, R.U.T. N° _____, la parte reclamada, _____, **RUT N°** _____, representada legalmente por _____, R.U.T. N° _____, no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia. La parte reclamante _____, **RUT N°** _____, comparece personalmente.

Ante la incomparecencia de la parte reclamada, el reclamante resuelve continuar su reclamación ante los tribunales competentes.

El reclamante es informado por el conciliador actuante respecto del procedimiento a seguir y de los plazos para interponer demanda en los tribunales competentes.

Se cursa sanción a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer, y que se adjunta a la presente acta.

Siendo las _____ horas se cierra la presente actuación.

Prevía lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

COMPARECEN AMBOS PERSONALMENTE

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece personalmente la parte reclamada, , RUT N° , con domicilio en, y la parte reclamante , RUT N° , personalmente

En cuanto al reclamo interpuesto, el reclamante señala que

Ante lo expuesto por el reclamante, la parte reclamada responde:

Se termina la presente Audiencia de Conciliación siendo las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

NO COMPARECEN. RECLAMO SE DA POR ABANDONADO

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, el conciliador(a) , R.U.T. N° , procede a llamar a las partes, , RUT N° , reclamado(a), domiciliado en , y , RUT N° , reclamante, estas no comparecen, encontrándose legalmente notificadas de la citación.

Dado que no existe constancia expresa en el reclamo o en antecedente adjunto, que ninguna de las partes ha acreditado excusa válida para su inasistencia, se da por abandonado el presente reclamo y no se cursará sanción al reclamado(a).

Observaciones:

El conciliador actuante firma para constancia, siendo las horas.

CONCILIADOR(A)

NO COMPARECEN. CONSTANCIA DE INFRACCION. NUEVA CITACION

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En _____, a _____, siendo las _____ horas, el conciliador(a) _____, R.U.T. N° _____, procede a llamar al(la) reclamado(a), _____, RUT N° _____, y al(la) reclamante, _____, RUT N° _____, quienes no comparecen.

Se deja constancia que el(la) reclamado(a) ha sido citado(a) en tiempo y forma, bajo apercibimiento legal, y no existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967.

Por otra parte, consta en el reclamo la efectividad de haber existido relación laboral entre las partes, lo que hace necesario efectuar una nueva citación, que se fija para el día _____, a las _____ horas.

Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se podrá cursar a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, por no comparecer.

Se adjuntan citación y copia de la presente acta, para su notificación conjunta.

El conciliador actuante firma para constancia, siendo las _____ horas.

CONCILIADOR(A)

NO COMPARECEN POR SEGUNDA VEZ. RECLAMO SE DA POR ABANDONADO

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

En , a , siendo las horas, el conciliador(a) , **R.U.T. N°** , procede a llamar a las partes, , **RUT N°** , reclamado(a), domiciliado en , y , **RUT N°** , reclamante, estas no comparecen, encontrándose legalmente notificadas de la citación.

No existiendo constancia expresa en el reclamo o en antecedente adjunto que alguna de las partes haya acreditado excusa válida para su inasistencia, el presente reclamo se da por abandonado y no se cursará sanción al reclamado(a).

El conciliador actuante firma para constancia, siendo las horas.

CONCILIADOR(A)

DESESTIMIENTO SIN PREVIA CITACION

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, ante el conciliador(a) , RUT N° , comparece el reclamante , RUT N° , personalmente, quien viene en declarar que ha logrado un avenimiento directo con la parte reclamada , **RUT N°** , por lo tanto viene en desistirse del presente reclamo.

El Conciliador procede a informar al(la) reclamante de los derechos laborales y previsionales que concurrirían conforme su reclamo.

No obstante lo anterior, el reclamante reitera su desistimiento, el que ratifica y firma para constancia.

Conforme lo anterior, se da por terminado el reclamo, por desistimiento del mismo, por parte del reclamante, finalizándose la presente actuación siendo las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

PAGO CON CHEQUE O VALE A LA VISTA

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, ante , R.U.T. N° , comparece el reclamado(a) , **RUT N°** y el reclamante , RUT N° , quien en este acto recibe a plena conformidad el pago requerido por concepto de , por la suma de \$, mediante del Banco , número , de fecha , nominativo a su favor.

La presente actuación se cierra siendo las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMANTE

RECLAMADA

PAGO EN EFECTIVO

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, ante , R.U.T. , comparece la parte reclamada, , **RUT N°** , representado(a) en este acto por , RUT N° , y la parte reclamante , **RUT N°** , quien en este acto recibe a plena conformidad el pago requerido por concepto de , por la suma de \$, en dinero efectivo.

La presente actuación se cierra siendo las horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMANTE

RECLAMADA

RECLAMADA DEPOSITA PAGO

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En _____, a _____, siendo las _____ horas, ante _____, RUT. N° _____, comparece la parte reclamada _____, **RUT N°** _____, representada en este acto por _____, RUT N° _____, deposita pago convenido con el (la) reclamante _____, RUT N° _____, por la suma de \$ _____, mediante cheque del Banco _____, número _____, de fecha _____, nominativo a favor del(la) reclamante.

Se termina la presente actuación siendo las _____ horas.

Previa lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

RECLAMADA CITADA NO COMPARECE

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En _____, a _____, R.U.T. N° _____, procede a llamar a la parte reclamada, _____, **RUT N°** _____, a las _____ horas, quien no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia.

Se deja constancia que el reclamado(a) ha sido citado en tiempo y forma, bajo apercibimiento legal, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967.

(A continuación se deberá señalar la acción a seguir: si se multa, si se cursa nueva citación, etc.)

El(la) actuante firma para constancia, siendo las _____ horas.

CONCILIADOR(A)

RECLAMADO EXHIBE DOCUMENTACION

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARENCIA

En , a , siendo las horas, ante , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada , **RUT N°** , representada en este acto por , **RUT N°** , quien exhibe en la siguiente documentación:

Prevía lectura se ratifica y firma para constancia, siendo las horas.

RECLAMADA

RECLAMO DE OTRA INSPECCION. RECLAMADA NO NOTIFICADA

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARENCIA

En , a , siendo las 12:19 horas, el(la) conciliador(a), RUT. N° , verifica que la parte reclamada, , **RUT N°** , representada legalmente por , RUT N° , no fue notificado de la citación a comparendo, por reclamo en su contra interpuesto por , **RUT N°** , por:

No fue notificado de la citación a comparendo, por .
Se desconocen motivos. No se cuenta con los resultados de notificación de citación a comparendo.
Existe constancia expresa del reclamado(a) de haber acreditado excusa válida para su inasistencia.

Observaciones:

En este acto el(la) conciliador(a) actuante fija nuevo comparendo para el día , a las horas.

Se cierra la presente actuación siendo las horas.

El(la) conciliador(a) actuante firma para constancia.

CONCILIADOR(A)

RECLAMO DE OTRA INSPECCION. RECLAMADA NO COMPARECE

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, el(la) conciliador(a) , R.U.T. N° , procede a llamar a la parte reclamada , **RUT N°** , con domicilio en , representado legalmente por , RUT N° , con domicilio en , la que habiendo sido válidamente notificada de comparecer, a fin de dar respuesta a reclamo interpuesto en su contra por , RUT N° , no comparece ni existe constancia expresa de haber acreditado excusa válida para su inasistencia, lo que constituye infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2 de 1967.

Se cursa nueva citación al reclamado para el día , a las horas.

Lo anterior, sin perjuicio de la sanción que se podrá cursar a la parte reclamada por infracción al artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, al no comparecer debidamente representada.

Se cursa nueva citación a la parte reclamada, la que se notificará adjuntando copia de la presente acta.

Siendo las horas se cierra la presente actuación.

Previa lectura se firma para constancia.

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

RECLAMO OTRA INSPECCIÓN. RECLAMADA COMPARECE

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
(COMUNA)
UNIDAD DE CONCILIACION
CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, llamadas las partes por el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamada, , **RUT N°** , con domicilio en , representada legalmente por , RUT N° , y en este acto por , R.U.T. N° , con poder suficiente.

La parte reclamante , **RUT N°** , no comparece por ser reclamo trasladado desde la Inspección.

Previamente informada del tenor del presente reclamo, la parte reclamada responde:

Se termina la presente Audiencia de Conciliación siendo las horas.

Previo lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMADA

CONCILIADOR(A)

RECLAMADA NO NOTIFICADA. NUEVA CITACION

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , siendo las horas, ante el conciliador , R.U.T. N° , comparece la parte reclamante , RUT N° . La parte reclamada, , RUT N° , no comparece por:

<input type="checkbox"/>	No fue notificado de la citación a comparendo, por .
<input type="checkbox"/>	Se desconocen motivos. No se cuenta con los resultados de notificación de citación a comparendo.
<input type="checkbox"/>	Existe constancia expresa del reclamado(a) de haber acreditado excusa válida para su inasistencia.

Observación:

En este acto la parte reclamante solicita nueva audiencia, acordándose esta para el día , a las horas, para la cual el(la) reclamante se da por notificada en este acto. A la reclamada se remitirá nueva citación a su domicilio

Se cierra la presente actuación siendo las horas.

Previo lectura se ratifica y firma para constancia.

RECLAMANTE

CONCILIADOR(A)

RECLAMANTE CITADO NO COMPARECE

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION (PROVINCIAL/COMUNAL)
 (COMUNA)
 UNIDAD DE CONCILIACION
 CAE:

ANEXO DE RECLAMO N°
 DE FECHA

ACTA DE COMPARECENCIA

En , a , , R.U.T. N° , siendo las horas, procede a llamar al(la) reclamante , RUT N° , quien no comparece.

Observaciones:

Siendo las horas, el actuante firma para constancia.

RECLAMO N°

CITACION A AUDIENCIA DE CONCILIACION
Y REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACION

INSPECCION DEL TRABAJO	, 10 de enero de 2003
DOMICILIO:	UNIDAD DE CONCILIACION INDIVIDUAL

I.- IDENTIFICACION DEL RECLAMADO

NOMBRE O RAZON SOCIAL (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)		R.U.T.	ACTIVIDAD ECONOMICA
CALLE	NUMERO	DEPTO/OFICINA	COMUNA
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)			R.U.T.

II.- OBJETO DE LA CITACION

SIRVASE CONCURRIR A ESTA INSPECCION DEL TRABAJO, UNIDAD DE CONCILIACION INDIVIDUAL, EL DIA, A LAS HORAS, A OBJETO DE RESPONDER DE UN RECLAMO PRESENTADO EN SU CONTRA POR .

III.- CONCEPTOS RECLAMADOS

--

SE NOTIFICA A UD. QUE EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEBERA PRESENTAR LA DOCUMENTACION QUE EN CADA CASO SE DESTACA CON LA MARCA "X" POR CADA UNO DE LOS RECLAMANTES YA INDIVIDUALIZADOS

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1.- CONTRATO(S) DE TRABAJO PERIODO: | <input type="checkbox"/> 7.- REGISTRO DE ASISTENCIA |
| <input type="checkbox"/> 2.- COMPROBANTE(S) PAGO REMUNERACIONES PERIODO | <input type="checkbox"/> 8.- LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES |
| <input type="checkbox"/> 3.- COMPROBANTE FERIADO LEGAL AÑOS | <input type="checkbox"/> 9.- BALANCE Y DETERMINACION DEL 10% CAPITAL PROPIO AÑOS: |
| <input type="checkbox"/> 4.- AVISO TERMINO CONTRATO A INSPECCION Y TRABAJADOR(ES) | <input type="checkbox"/> 10.- DECLARACION IMPUESTO A LA RENTA AÑOS: |
| <input type="checkbox"/> 5.- PLANILLA(S) PAGO IMPOSICIONES DE INSTITUCION(ES) Y PERIODO | <input type="checkbox"/> 11.- PROYECTO DE FINIQUITO EN TRIPLICADO |
| <input type="checkbox"/> 6.- ESCRITURA DE LA SOCIEDAD | <input type="checkbox"/> 12.- |

NOTA: SE DEBERA EXHIBIR ADEMÁS EL R.U.T. DEL EMPLEADOR Y DEL REPRESENTANTE LEGAL (EN CASO DE PERSONA JURIDICA)

SU INASISTENCIA A ESTA AUDIENCIA DE CONCILIACION DARA LUGAR A LA APLICACION DE UNA MULTA ADMINISTRATIVA EN CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 30 DEL D.F.L. N° 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LA NO PRESENTACION DE LA DOCUMENTACION EXIGIDA DARA LUGAR A LA APLICACION DE UNA MULTA ADMINISTRATIVA EN CONFORMIDAD AL ARTICULO 32 DEL D.F.L. CITADO.

<p>LA ASISTENCIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEBE SER PERSONAL O POR MEDIO DE MANDATARIO PREMUNIDO DE PODER DADO POR ESCRITO EN QUE SE OTORGUEN LAS FACULTADES DEL ART. 7° DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CON EXPRESA FACULTAD DE TRANSIGIR (PUEDE USARSE FORMATO IMPRESO AL DORSO).</p> <p>LA ASISTENCIA SERA EXCLUSIVAMENTE PERSONAL Y NO SE ADMITIRA MANDATARIO (ARTICULO 29, INCISO 3° DEL D.F.L. N° 2, DE 1967)</p>	<p>NOMBRE</p> <p>RUT N°</p> <p>CONCILIADOR(A)</p>
---	---

RECLAMO TRASLADADO

INSPECCION DE ORIGEN			INSPECCION RESOLUTORA			
INSPECCION	REGION	AÑO	N° RECLAMO	N° FUNCIONARIO	FECHA	KARDEX/FOLIO

I.- IDENTIFICACION DEL RECLAMADO

NOMBRE O RAZON SOCIAL (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)			R.U.T.	C.A.E.	TELEFONO
CALLE ACERCAMIENTO		NUMERO	DEPTO/OF	COMUNA	
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)					R.U.T.

II.- IDENTIFICACION DEL RECLAMANTE

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)		R.U.T.	TELEFONO	SEXO		EDAD
				M	F	
CALLE		NUMERO	DPTO.	CIUDAD		
SECTOR / VILLA :		COMUNA:		REGION :		

III.- ANTECEDENTES DEL RECLAMO

N° RECLAMANTES		FUNCION / CARGO		FECHA INGRESO	FECHA TERMINO	REG. PREVISION	REGIMEN DE SALUD
JORNADA			REMUN. BRUTA MENSUAL	CONTRATO	LIQ. SUELDO	AVISO CESACION	OTRA (Especificar)
DIAS	HORAS		\$				

IV.- CONCEPTOS RECLAMADOS

1.- REMUNERACIONES	2.- FERIADO	3.- HORAS EXTRAS	4.- INDEM. AÑO(S) DE SERVICIO
5.- GRATIFICACION	6.- ASIG. FAMILIARES	7.- DESCANSOS	8.- INDEM. MES PREVIO AVISO
9.- COTIZACIONES PREV.	10.- SEMANA CORRIDA	11.- FINIQUITO	12.- OTROS

DETALLE :

Su Reclamo será trasladado a la Inspección _____, de la jurisdicción del domicilio de su ex - empleador. De sus resultados y trámites a seguir, Ud. será informado por correo certificado al domicilio que Ud. ha proporcionado, sin perjuicio del aviso telefónico, si ha informado un número para este efecto.

Si está dentro de sus posibilidades asistir a la Audiencia de Conciliación, Ud. podrá informarse en esta Inspección, en un plazo de tres días, el día y hora que será citado su ex - empleador.

Prevía lectura del presente Reclamo, el (la) reclamante lo ratifica bajo firma.

FIRMA RECLAMANTE

NOMBRE, FIRMA, RUT FISCALIZADOR(A)

ANEXO NOMINA RECLAMANTES ADICIONALES - RECLAMOS TRASLADOS

INSPECCION DE ORIGEN	INSPECCION RESOLUTORA
----------------------	-----------------------

I.- IDENTIFICACION DEL RECLAMANTE N°

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)		RUT	TELEFONO	SEXO		EDAD
				M	F	
CALLE	NUMERO	DPTO.	CIUDAD			
SECTOR / VILLA :		COMUNA:		REGION :		

II.- ANTECEDENTES DEL RECLAMO

N° RECLAMANTES	FUNCION / CARGO	FECHA INGRESO	FECHA TERMINO	REG. PREVISION	REGIMEN DE SALUD
JORNADA		REMUN. BRUTA MENSUAL	CONTRATO	LIQ. SUELDO	AVISO CESACION
DIAS	HORAS	\$			OTRA (Especificar)

III.- CONCEPTOS RECLAMADOS

1.- REMUNERACIONES	2.- FERIADO	3.- HORAS EXTRAS	4.- INDEM. AÑO(S) DE SERVICIO
5.- GRATIFICACION	6.- ASIG. FAMILIARES	7.- DESCANSOS	8.- INDEM. MES PREVIO AVISO
9.- COTIZACIONES PREV.	10.- SEMANA CORRIDA	11.- FINIQUITO	12.- OTROS
DETALLE :			

I.- IDENTIFICACION DEL RECLAMANTE N°

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES)		RUT	TELEFONO	SEXO		EDAD
				M	F	
CALLE	NUMERO	DPTO.	CIUDAD			
SECTOR / VILLA :		COMUNA:		REGION :		

II.- ANTECEDENTES DEL RECLAMO

N° RECLAMANTES	FUNCION / CARGO	FECHA INGRESO	FECHA TERMINO	REG. PREVISION	REGIMEN DE SALUD
JORNADA		REMUN. BRUTA MENSUAL	CONTRATO	LIQ. SUELDO	AVISO CESACION
DIAS	HORAS	\$			OTRA (Especificar)

III.- CONCEPTOS RECLAMADOS

1.- REMUNERACIONES	2.- FERIADO	3.- HORAS EXTRAS	4.- INDEM. AÑO(S) DE SERVICIO
5.- GRATIFICACION	6.- ASIG. FAMILIARES	7.- DESCANSOS	8.- INDEM. MES PREVIO AVISO
9.- COTIZACIONES PREV.	10.- SEMANA CORRIDA	11.- FINIQUITO	12.- OTROS

DETALLE :

TRAMITE DEL RECLAMO:

SU RECLAMO SERA TRASLADADO A LA INSPECCION , DE LA JURISDICCION DEL DOMICILIO DE SU EX - EMPLEADOR. DE SUS RESULTADOS Y TRAMITES A SEGUIR, UD. SERA INFORMADO POR CORREO CERTIFICADO AL DOMICILIO QUE UD. HA PROPORCIONADO, SIN PERJUICIO DEL AVISO TELEFONICO, SI HA INFORMADO UN NUMERO PARA ESTE EFECTO. SI ESTA DENTRO DE SUS POSIBILIDADES ASISTIR A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, UD. PODRA INFORMARSE EN ESTA INSPECCION, EN UN PLAZO DE TRES DIAS, EL DIA Y HORA QUE SERA CITADO SU EX EMPLEADOR.

PREVIA LECTURA DEL PRESENTE RECLAMO, EL (LA) RECLAMANTE LO RATIFICA BAJO FIRMA.

FIRMA RECLAMANTE N°

FIRMA RECLAMANTE N°

NOMBRE, FIRMA Y RUT FISCALIZADOR(A)

3.- Resolución

242, 6.03.03.

Modifica Resolución exenta N° 855, de fecha 7 de agosto de 2001 (sobre delegación de facultades).

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo; en el artículo 5° letras a), d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; y en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La necesidad de que los jefes de los Centros de Conciliación y Mediación, de la Dirección del Trabajo, cuenten con iguales facultades que los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo, en materia de multas.

Resuelvo:

Modifícase la Resolución exenta N° 855, de fecha 7 de agosto de 2001, en el siguiente sentido:

Sustitúyese el encabezado del párrafo 3, por el siguiente:

"3.- Delégase en los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo y en los Jefes de los Centros de Conciliación y Mediación, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, las multas impuestas por funcionarios de su dependencia, bajo los procedimientos establecidos en las Circulares N°s. 88, de 5 de julio de 2001, y 22, de 27 de febrero de 2003, de la Dirección del Trabajo, en caso de infracciones:"

Sustitúyese en el párrafo 8 la expresión "en procedimiento inspectivos regidos por la Circular N° 88, de 5.07.01" por la siguiente: "en procedimientos inspectivos y de conciliación regidos por las Circulares N° 88, de 5.07.01, y N° 22, de 27.02.03."

La presente Resolución regirá desde la fecha de su dictación, no obstante aquellos procedimientos de Reconsideración Administrativa cuyo conocimiento ha sido asumido por el Inspector Provincial o Comunal respectivo, deberán ser resueltos por aquel en quien ya se han radicado.

Anótese, comuníquese y publíquese.

Actualización de Nomina de Inspecciones del Trabajo

(Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia del Trabajo.

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2002, p. 92, actualizada en Boletín N° 169, febrero de 2003)

1) Cambios de jefatura

CODIGO	OFICINA	JEFE
08.02	I.P.T. Ñuble	Sergio Alvarez Gobover

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> Señor Hernán Mena, Gerente de RR.HH. de Aguas Andinas: "La capacitación es el mejor seguro que tiene el trabajador para su sobrevivencia" 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> De la huelga y de los medios para evitarla 	5
GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores de casa particular 	29
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 19.070 (D.O. 1°.07.91). Estatuto Docente (texto actualizado) 	33
DEL DIARIO OFICIAL	67
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none"> Obligación del empleador de acreditar los hechos que constituyen la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo 	69
<ul style="list-style-type: none"> Corte Suprema invalida de oficio sentencia por adolecer esta de vicios que dan lugar a la casación en la forma, en demanda que solicita autorización para poner término a un contrato de trabajo 	82
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico ...	89
Indice temático	91
nueva JURISPRUDENCIA	
922/25, 11.03.03.	
<ul style="list-style-type: none"> Fija el sentido y alcance del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo 	92

965/26, 13.03.03.

1. El padre de un menor de un año, aquejado de una enfermedad grave, cuya madre ha fallecido, tiene derecho al permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, independientemente de si a la fecha en que ocurrió dicho fallecimiento, ésta tenía o no la calidad de trabajadora y del hecho de que, debido a dicha enfermedad, el menor no pueda permanecer en el hogar normal de su padre, sino en un centro hospitalario o de salud.
 2. Para los efectos de la atención de un menor de un año que padece de una enfermedad grave en los términos previstos en el citado artículo 199, debe entenderse que el centro hospitalario o de salud en que deba permanecer internado por tal causa, constituye el hogar transitorio de éste, de modo que tal circunstancia no es impedimento para que la madre o el padre, en su caso, impetren el permiso y subsidio correspondiente
- 96

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES
820/17, 26.02.2003.

El finiquito y recontractación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontractación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato

99

821/18, 26.02.2003.

1. Se confirma el criterio sostenido en el Ordinario N° 2.702/152, de 26.05.1999, respecto de la información sobre materias sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar a los terceros que lo soliciten.
2. De acuerdo con la actual redacción del artículo 232, inciso 1°, del Código del Trabajo, los estatutos de las organizaciones sindicales son de carácter público, de lo que se concluye que pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que esto importe un menoscabo a su autonomía sindical.
3. Si bien los estatutos de los sindicatos han adquirido el carácter de públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 232, del Código del Trabajo, el citado precepto no establece la obligación de entregarlos al conocimiento de terceros interesados a la propia organización sindical, la que podría negarse, sin que esta conducta importe una transgresión a la citada norma, a acceder a la petición efectuada por éstos.
4. En el evento que terceros interesados soliciten a los Servicios del Trabajo copia o que se les exhiban los estatutos de alguna organización sindical, éstos deben acceder a la solicitud otor-



gando copia de los mismos, con cargo al peticionario, o dando las facilidades para que sean examinados 101

822/19, 26.02.2003.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º, letra b), del D.F.L. Nº 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo se encuentra habilitada para conocer de la materia sometida, en esta oportunidad, a su conocimiento resolución.
2. No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos. Lo anterior no significa, en caso alguno, que dejen de formar parte del contrato colectivo suscrito, instrumento que continúa vigente, para todos los efectos legales, en especial, respecto de la época en que les correspondería negociar colectivamente a todos los trabajadores involucrados en el mismo.
3. Resulta jurídicamente improcedente dejar sin efecto un contrato colectivo por un acto de voluntad de alguno de los involucrados en él como sería decidir negociar individualmente con el empleador nuevas condiciones de trabajo, aun cuando éstas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que esta conducta atentaría contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en los números 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
4. Las cláusulas del anexo de contrato analizado en el cuerpo del presente informe deben entenderse como una modificación a los respectivos contratos individuales y sólo surtirán efectos en la medida que no transgredan la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, situación que deberá ser fiscalizada en cada caso 108

823/20, 26.02.2003.

1. Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos.
2. El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales 113

824/21, 26.02.2003.

La doctrina contenida en el punto N° 2 del Ordinario N° 4.761/219, de 13.12.2002, de este Servicio, se entiende complementada en cuanto los Inspectores del Trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho 116

852/22, 28.02.2003.

Los directores de asociaciones de funcionarios de atención primaria de salud municipal, tienen derecho al fuero gremial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 19.296, sea que ocupen cargos sujetos a contrato indefinido o a plazo fijo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe 119

875/23, 4.03.2003.

1. Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las faenas que tienen lugar en la Minera ..., ubicada a 57 kilómetros de Salamanca, a una altura entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, no tienen derecho a un día adicional de descanso por concepto de aclimatación, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.
2. Los trabajadores a que se refiere la conclusión 1) que antecede quienes como consecuencia del temporal ocurrido en la Cuarta Región el 4 de junio de 2002, prestaron servicios de emergencia, excediendo su jornada ordinaria de trabajo, sólo tienen derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a impetrar días de descanso compensatorio por los días trabajados por tal causa.
3. Los trabajadores a que se refieren las conclusiones 1. y 2. precedentes tienen derecho a descanso compensatorio por los días festivos laborados, sin perjuicio de lo cual las partes pueden acordar una especial forma de remuneración de tales días, la cual no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo 121

876/24, 4.03.2003.

1. El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.

Reconsiderase el Dictamen N° 05/03, de 5 de enero de 1999, en cuanto permite imputar los períodos de suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de invierno, Fiestas

Patrias y otros al beneficio del feriado previsto y regulado en el artículo 74 del Código del Trabajo y todo otro que contenga una doctrina contraria a la establecida en el presente dictamen.	
2. Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta, como tampoco a que, en tal situación, se le compense en dinero una vez terminada su relación laboral, sin perjuicio del derecho a feriado proporcional.	
3. Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a feriado proporcional al término de su relación laboral	128

1.004/27, 18.03.03.

1. El reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, incrementa las remuneraciones y asignaciones de los docentes regidos por la Ley N° 19.070 y de los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, en la forma señalada en la primera parte del presente informe. Por el contrario, los trabajadores de la administración central de la Corporación Municipal que ocurre, regidos por el Código del Trabajo, no tienen derecho al mismo reajuste porque sus remuneraciones están establecidas por el acuerdo de las partes y a esa misma convención está subordinado cualquier incremento de las mismas.	
2. A las asignaciones establecidas por el acuerdo de las partes u otorgadas voluntariamente por el empleador, tampoco les es aplicable el reajuste que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.843, salvo acuerdo de las partes que determine su aplicación.	
3. Los trabajadores del sector educación y salud de la corporación municipal respectiva, contratados con posterioridad al traspaso de esos servicios a la administración municipal, tienen derecho a percibir la asignación de Navidad otorgada por el artículo 3° de la Ley N° 19.843	131

ordenes de servicio, circular y resolución de la dirección del trabajo

1.- Ordenes de Servicio

1, (extracto), 25.01.03. Instruye sobre control de gastos del subtítulo 25 de la Dirección del Trabajo	136
--	-----

2, (extracto), 13.03.02.

Instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la maternidad	136
--	-----

2.- Circular

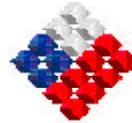
22, 27.02.03.

Establece Manual de Procedimientos de Conciliación y deja sin efecto normativa que se indica	137
--	-----

3.- Resolución**242, 6.03.03.**

Modifica Resolución exenta N° 855, de fecha 7 de agosto de 2001 (<i>sobre delegación de facultades</i>)	197
---	-----

Nomina de Inspecciones del Trabajo	198
---	------------



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • N° 171
Abril de 2003

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Señor Hernán Mena, Gerente de RR.HH. de Aguas Andinas: "La capacitación es el mejor seguro que tiene el trabajador para su sobrevivencia".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- De la huelga y de los medios para evitarla.

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Trabajadores de casa particular.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.070 (D.O. 1°.07.91). Estatuto Docente (texto actualizado).

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Corte Suprema (4ª Sala). Recurso de casación en la forma y en el fondo. Obligación del empleador de acreditar los hechos que constituyen la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
- Corte Suprema invalida de oficio sentencia por adolecer ésta de vicios que dan lugar a la casación en la forma, en demanda que solicita autorización para poner término a un contrato de trabajo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Nueva Jurisprudencia.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Naz arala

Abogado

Directora del Trabajo

Director Responsable

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Subdirector del Trabajo

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos un trabajo del profesor Francisco Walker que se refiere al tema de la huelga, en sus diversas manifestaciones, con énfasis en sus aspectos jurídicos y que analiza los medios para evitarla, particularmente la mediación, la conciliación y los buenos oficios aplicables a la situación chilena, pero incorporando, también, un enfoque doctrinario.

La Guía Práctica del Código del Trabajo, dedicada en esta edición a los trabajadores de casa particular, presenta las diversas características de este tipo de contrato laboral especial, como por ejemplo: su calificación, en caso de duda; el período de prueba; la jornada de trabajo; el descanso semanal, la enfermedad del trabajador y el término del contrato, entre otros aspectos de interés, para empleadores y trabajadores.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, destacamos la reproducción de un texto actualizado del Estatuto Docente que ha preparado don Juan Canales Mourgues, autor del libro actualizable "Legislación Municipal".

En la sección Dictámenes del Servicio, Rafael Pereira, jefe del Departamento Jurídico, destaca el Dictamen N° 922/25, de 2003, que fija el sentido y alcance del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, a fin de determinar cuándo se está frente a un caso de "simulación" y procede, como órgano fiscalizador, que el servicio sancione dicha conducta, y el Dictamen N° 965/26, de 2003, que se pronuncia sobre el caso de un trabajador padre, cuya cónyuge y madre de su hijo menor de un año, había fallecido con posterioridad al parto y no era trabajadora y por tanto se planteaba la razonable duda de si tenía o no derecho el padre a hacer uso del respectivo permiso y subsidio.

Por último, en la selección Ordenes de Servicio, Circulares y Resoluciones institucionales, incluimos la Circular N° 22, de 2003, que establece un nuevo y completo Manual de Procedimientos de Conciliación.

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión

José Castro Castro

Abogado
Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Rodrigo Valencia Castañeda

Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis Chile**,
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.

Imprenta : **Servicios Gráficos Claus Von Plate**.
Fono: 209 1613

Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

