



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Salmones Multiexport, empresa postulada al premio de la Fundación Carlos Vial Espantoso:

"UNAS RELACIONES LABORALES QUE PROMUEVAN UN CLIMA ORGANIZACIONAL EVALUADO POSITIVAMENTE, PERMITEN ASEGURAR UN PROYECTO DE LARGO PLAZO"

"Nosotros, como empresa, generamos un cambio en la dirección de la confianza, que fue respondida por los integrantes de la organización de la misma forma. Eso sentó las bases para el modelo"

Si bien la problemática de las relaciones laborales en Chile es, generalmente, una materia conflictiva, existen empresas en donde, trabajadores y empleadores, están realizando un esfuerzo por una opción diferente. Este es el caso de Salmones Multiexport, postulada al premio de la Fundación Carlos Vial Espantoso por poseer una política laboral que busca fundar una nueva relación entre empleador y trabajador.



Eduardo Martínez, Gerente de Recursos Humanos: "Un aspecto muy relevante, es la política de puertas abiertas, donde los dirigentes sindicales y las personas en general, permanentemente pueden plantear sus inquietudes".

Con este reportaje, **Boletín Dirección del Trabajo** quiere continuar con el ciclo de notas a empresas que demuestren que el anhelo de establecer relaciones laborales transparentes en la empresa, basadas en la participación y en la confianza es posible en Chile.

La confianza mutua: Pilar del nuevo esquema

Salmones Multiexport Ltda. ha llevado una política de crecimiento sostenido, hasta convertirse en una de las principales empresas del sector, cuyo fuerte es la comercialización de productos con un alto valor agregado.

Produce 27.000 toneladas de salmones y truchas en la Décima Región y su plan es extenderse a la Undécima en el transcurso de este año. Su dotación actual es de 1.300

trabajadores, con 5 sindicatos funcionando activamente (Sindicatos N°s. 1 y 2 de Planta, Sindicato de Río Negro, Sindicato de Puerto Fonck y Sindicato de Rupanco).

Su Gerente General, Arturo Clément, en conjunto con las otras gerencias, y el respaldo de la Gerencia de Recursos Humanos ha impulsado un estilo de relaciones laborales que busca consolidar un proyecto de empresa de largo plazo que tenga como centro las relaciones laborales.

Sobre los fundamentos de esa nueva política, **Boletín Dirección del Trabajo** dialogó con Eduardo Martínez, Gerente de Recursos Humanos de Salmones Multiexport.

La Dirección del Trabajo destacó a Salmones Multiexport por su excelencia en sus relaciones laborales. Sin embargo, esto no siempre fue así. ¿Cómo una empresa que sufría serios problemas en sus relaciones laborales se transforma en un ejemplo para todo el país?

Las organizaciones laborales tienen etapas de maduración que responden a la situación que les corresponde vivir. En particular, en las etapas conflictivas de Salmones Multiexport Ltda., la empresa centraba todos sus esfuerzos en asegurarse un posicionamiento dentro de la industria salmoneera, y desde esa perspectiva, nuestro foco de atención estaba puesto en la producción y en la penetración de los mercados, por lo que las relaciones laborales tenían una relevancia más secundaria. La etapa actual es distinta. Hemos consolidado un crecimiento y, estratégicamente, se pensó que debía hacerse con un ambiente laboral distinto, que es el que tenemos ahora.

¿Cómo define el anterior modelo de relaciones laborales de la empresa? y ¿cuál fue la necesidad del cambio?

El modelo anterior es un modelo tradicional que surge de la relación espontánea, sin una intencionalidad. Es la expresión de las creencias, de los supuestos básicos acerca de las personas y de los roles que les corresponde desempeñar. El cambio a una forma más intencionada o trabajada de relaciones laborales surge de la definición real de la necesidad de tener personas como agentes relevantes del proceso de consolidación organizacional.

¿Cómo se dio el proceso de cambio?

Es justamente eso: un proceso. Lo primero es sentar las confianzas básicas para convencerse que las posiciones de la contraparte son comprensibles y similares a las propias. Lo segundo, y más complejo, es dejar que el tiempo vaya creando la sensación de prácticas, de una forma de hacer las cosas que tiene un peso mayor que las intenciones que se manifiestan. En este proceso, el trabajo de convencimiento de todos los actores es sustancial.

¿Cuáles fueron las principales dificultades?

El propósito central es un cambio de actitud. Esta es una empresa de 1.300 trabajadores, y lo más difícil es ir sumando voluntades. Las personas que llegan a una organización, ocupen el cargo que sea, vienen con ciertos prejuicios, creencias acerca de cómo se comportan las

personas y expectativas consistentes con ello. Entonces, una dificultad es, por ejemplo, decirle a los supervisores que deben creer en las personas que tienen a su cargo; o bien, hacer que los sindicatos tengan un papel más propositivo que reivindicativo, puesto que de esa manera, todos podemos conseguir mejores resultados.

¿Cómo fue asumido por la gerencia, los mandos medios y los trabajadores?

La Gerencia General es la principal promotora del cambio y de hecho define que para alcanzar los objetivos estratégicos, los números son importantes, y también el ambiente en que se alcanzan. Frente a esta definición dentro del Plan de Gestión de la compañía se plantea el clima organizacional como una variable clave en el desarrollo futuro. En efecto, durante el año 2000 se hicieron dos mediciones de esto, arrojando buenos resultados.

Los mandos medios, o el nivel de jefaturas o supervisión como son denominados por nosotros, ponen en juego sus creencias tradicionales para ejercer su función. Hemos tratado de capacitarlos, informarlos e incentivarlos para que hagan de Salmones Multiexport Ltda. un grato lugar para trabajar, sin descuidar su objetivo básico, que es la consolidación de la empresa en el sector.

Respecto a los trabajadores, tenemos dos indicadores relevantes. La medición de clima organizacional, en que la calificación de Pertenencia a la Organización, es decir, cuanto les agrada ser parte de este proyecto, es de 90%, altísimo para otros estudios de este tipo, y el discurso que los Sindicatos leyeron frente a las autoridades, dentro de las que se encontraba la Directora Nacional del Trabajo, en que reconocían la calidad de las relaciones laborales en Salmones Multiexport Ltda. Esto nos da una buena retroalimentación acerca de la buena elección que hemos hecho, aparte de los resultados.

"La Negociación Colectiva: Una Relación Permanente"

¿Cómo define usted el nuevo modelo de relaciones laborales que hoy prima en Salmones Multiexport?

El modelo de relaciones laborales podría ser definido como de búsqueda de objetivos comunes entre las diferentes partes. Es una suerte de sociedad con los trabajadores donde se privilegian los aspectos que traigan beneficios, que a la empresa le permitan seguir siendo competitiva y que aseguren un proyecto de empresa de largo plazo, y que sean compatibles y compartidos con los objetivos de nuestros trabajadores.

¿Cuáles son los conceptos claves en el que se sustenta?

La confianza mutua es un pilar fundamental del nuevo esquema y quizás uno de los puntos que se debe cuidar más. Las relaciones humanas en general, dentro de las cuales la relación laboral es una forma, tienden a ser complementarias, lo que significa que si la dirección de la empresa actúa con desconfianza, cualquier proposición de los trabajadores será descalificada, tergiversada en sus intenciones y simplemente descartada. Nosotros, como empresa, generamos un cambio en la dirección de la confianza, que fue respondida por los integrantes de la organización de la misma forma. Eso sentó las bases para el modelo.

También son partes importantes la búsqueda de los beneficios compartidos, como ya decíamos y el respeto por las personas.

¿En qué políticas concretas se traduce?

La confianza en las personas hace que se invierta en su desarrollo. Somos una empresa que invierte mucho dinero en capacitación y dado el desarrollo humano de la región, también hemos invertido en recuperación escolar. Del mismo modo, hacer partícipes a los trabajadores de los crecimientos de la empresa mediante los bonos a la productividad es otra muestra de confianza en las capacidades de las personas. En los centros de cultivos, se ha mejorado la habitabilidad y se han incentivado las propuestas de mejoramiento continuo, con lo que se toma en cuenta la participación activa. Y tal vez, un aspecto muy relevante, es la política de puertas abiertas, donde los dirigentes sindicales y las personas en general, permanentemente pueden plantear sus inquietudes, a las cuales se responde con soluciones cuando corresponde.

¿Cuál es la nueva mirada que la empresa tiene de: el sindicato, la negociación colectiva y la capacitación?

Los sindicatos son una necesidad de las personas para buscar representación y en ese sentido son valorados por la dirección. Por esa razón y, respondiendo la segunda parte, la negociación colectiva para nosotros, más que un mecanismo legal que se da cada dos años, es una relación permanente que busca mejorar las condiciones laborales sin perder de vista los objetivos de productividad y competitividad que rigen a las empresas en cualquier sector.

En este sentido, podemos afirmar que en el período julio de 1999 y abril de 2001, lapso de la vigencia del contrato colectivo, las remuneraciones reales de las personas que negociaron colectivamente, se han incrementado en un 19%.

Respecto a la capacitación, la hemos definido como un factor de diferenciación y un proyecto de largo plazo con las personas que trabajan aquí.

¿Por qué hoy es necesario realizar una transformación de las relaciones laborales al interior de las empresas?

Para nosotros la respuesta es simple: unas relaciones laborales que promuevan un clima organizacional evaluado positivamente permite asegurar una mayor productividad y un proyecto de largo plazo, y en definitiva, hacer que cada una de las personas que venga a trabajar se sienta contenta de pertenecer a esta empresa.

En este sentido, ¿cuál es el mensaje que les diría a los empresarios de este país?

La verdad es que no nos sentimos en posición de darle un mensaje a los empresarios del país. No tenemos un afán de ser ejemplo para otros. La realidad que nosotros vivimos es parte de un proceso de madurez organizacional que es propio y resultado de la experiencia y de una definición estratégica. Por otra parte, sentimos que estamos recién empezando y tal vez, en algunos años más podamos decir que hemos instaurado un modelo Multiexport de relaciones laborales.

Rosa Godoy y Fernando Aravena, presidentes de los Sindicatos N^os. 1 y 2 de Salmones Multiexport:

"LAS RELACIONES LABORALES SON 95% BUENAS"

"Para nosotros ha cambiado el concepto de esta relación, puesto que ahora se privilegia el respeto del uno por el otro".



"Sí puede haber confianza entre ambas partes. Aunque no es fácil, es un camino que no tiene final".

Boletín Dirección del Trabajo también dialogó con Rosa Godoy y Fernando Aravena, presidentes de los Sindicatos N^os. 1 y 2 de Salmones Multiexport, para conocer sus apreciaciones sobre el cambio de las relaciones laborales en la empresa.

¿Cómo califica las actuales relaciones laborales al interior de la empresa?

Un 95% buenas, puesto que hay cosas buenas y aún quedan cosas por mejorar, como por ejemplo, el trato de algunas personas.

¿Cuál era la realidad que vivían los trabajadores bajo el antiguo modelo de relaciones laborales?

La política de la empresa no era buena con los trabajadores, especialmente de los mandos medios, quienes abusaban de las presiones y de la autoridad del cargo.

¿Qué sucedía antes que hoy ya no sucede?

Había falta de respeto hacia los trabajadores, no había diálogo ni consideración para los trabajadores desde los mandos medios y supervisores. Los ingresos eran bajos.

"Un día apareció el diálogo y el respeto"

¿Cómo se fue gestando el cambio?

Un día apareció el diálogo y el respeto. Vimos que capacitaron a los supervisores y también a los trabajadores. Hubo más acercamiento con la empresa. Se fueron satisfaciendo las peticiones nuestras.

¿Cuál fue el rol que asumió el sindicato ante este cambio de políticas de la empresa?

Los sindicatos tomamos un rol de intermediarios entre la empresa y los trabajadores, y también voceros de las expectativas de los representados.

¿Cómo vivieron los trabajadores este cambio en las relaciones laborales?

Al comienzo con desconfianza, dado que era diferente a lo sucedido anteriormente. Con temor a que se tratara sólo de una táctica de la empresa. Actualmente, hay más tranquilidad, la gente trabajó con más confianza y les gustó trabajar a la empresa.

¿Cómo fue superada la desconfianza?

Con hechos reales, que se fueron dando a través del tiempo. La empresa fue respondiendo a nuestras peticiones, con lo que vimos que no era solamente una táctica de engaño. También encontramos personas que nos dieron confianza en la dirección de la empresa. En todo caso, la desconfianza parece no desaparecer nunca.

"Hemos participado en el cambio del trato a las personas"

Concretamente ¿qué beneficios ha traído este cambio para los trabajadores?

Beneficios sociales, como capacitación, recuperación escolar, comités de viviendas y otros programas asistenciales en caso de emergencia; de remuneración que han subido no tanto como quisiéramos, y mayor estabilidad laboral.

¿El cambio se ha traducido en una mayor participación del sindicato en la definición de políticas al interior de la empresa?

Sí. Con el apoyo de la Gerencia General y de la Gerencia de Recursos Humanos, por ejemplo, hemos participado en el cambio del trato a las personas y de hecho, el programa de recuperación escolar surgió de una propuesta nuestra.

Muchos trabajadores dudan que pueda existir una relación de confianza y colaboración entre trabajadores y empresarios. Ustedes ¿han comprobado que se puede?

Sí puede haber confianza entre ambas partes. Aunque no es fácil, es un camino que no tiene final.

¿De qué manera ha cambiado el concepto de la relación entre trabajadores y empleador?

Para nosotros ha cambiado el concepto de esta relación, puesto que ahora se privilegia el respeto del uno por el otro, y el entendimiento de los objetivos que tiene cada parte.

Tras el camino emprendido ¿qué les diría a los sindicatos de otras empresas?

Los sindicatos tienen que tratar de dignificar a las personas en su trabajo. Les diría que sean reconocidos como tales y que se las trate con respeto. Además, tienen que tratar de obtener logros que vayan en beneficio de los trabajadores a través del diálogo, y buscar perspectivas a futuro para que puedan crecer en la calidad de vida y del trabajo.

EN TORNO AL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

(Parte I)

Christian Melis Valencia (*)

1. LA EFICACIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES INTER PRIVATOS: UN SUPUESTO NECESARIO

El conocimiento de cualquier realidad social, política o jurídica requiere adentrarse en aquellos supuestos o condiciones que han determinado e influenciado el fenómeno objeto de estudio. En el caso de los derechos fundamentales del trabajador; o dicho de otra forma, en lo referente a la vigencia de los derechos de ciudadanía en la empresa, se hace indispensable discernir no sólo sobre su desarrollo dogmático sino también sobre los antecedentes y fundamentos históricos, filosóficos y jurídicos que llevaron a su construcción y estructuración como doctrina científico-jurídica.

En consecuencia, el presente estudio está estructurado en dos partes: la primera, relativa al examen de la teoría del efecto frente a terceros de los derechos fundamentales (*Drittwirkung der Grundrechte*) como un supuesto ineludible para la comprensión del fenómeno; y, la segunda, referida a la problemática concreta y específica de la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

1.1. Los derechos fundamentales y el constitucionalismo clásico liberal

El nacimiento y surgimiento de la "idea" de los derechos fundamentales en su acepción y

conformación actual, tiene lugar, desde una perspectiva histórica, en el "tránsito de la edad media a la modernidad". (1) La primera fase de esta transformación, la constituye el proceso de *positivación* (plasmación jurídico-normativa) de los derechos fundamentales que se desarrolla a partir del siglo XVII en Inglaterra (*la Petition of Rights* (1628), el *Habeas Corpus* (1679), el *Bill of Rights* (1689)) y del siglo XVIII en EE.UU. (*la Declaración de Independencia* (1776) y el *Bill of Rights del Buen Pueblo de Virginia* (1776)), y en Francia. En este último caso, particular incidencia tuvieron la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789) y la primera Constitución francesa de 1791, encabezada por aquella Declaración. Es en este contexto histórico y político, en donde cobra vida la expresión "*droit fondamentaux*". (2)

A partir de este momento, los textos constitucionales, que nacen al alero de la ideología liberal, con un fuerte contenido individualista, contendrán un reconocimiento o una declaración de derechos y libertades.

(1) AGUSTIN SQUELLA NARDUCCI, *Introducción al Derecho*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000, p. 175. En este mismo sentido, GREGORIO PECES-BARBA, *Curso de Derechos Fundamentales*. Universidad Carlos III/BOE, Madrid, 1999, pp. 113 y ss.

(2) ANTONIO E., PEREZ LUÑO, *Los Derechos Fundamentales*, Tecnos, 1998, p. 29.

(*) Abogado.

Los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos: una teoría superada por la realidad

Como bien nos recuerda Böckenförde, "para la teoría liberal (del Estado de Derecho burgués) de los derechos fundamentales, los derechos fundamentales son derechos de libertad del individuo frente al Estado". (3) Con ellos, se pretende asegurar para el ciudadano espacios de libertad; pero eso sí, siempre frente al Estado, con un carácter exclusivamente unidireccional.

En la primera mitad del siglo XIX, impulsada por el positivismo jurídico, se produce la "progresiva relativización del contenido iusnaturalista de los derechos", (4) reemplazándose la fundamentación de los derechos y libertades, que antes descansaba en elementos metafísicos, extramuros del Estado, por una fundamentación positiva de los mismos que arranca del sistema jurídico mismo. Es el propio Estado el que da cabida a las libertades y derechos de los sujetos privados, cercenándose importantes cuotas de poder. Se trata, pues, de una "autolimitación", (5) no de una limitación, de una concesión y no de un reconocimiento. El Derecho positivo se entenderá como el único y exclusivo fundamento de los derechos fundamentales así como de sus formas de tutela. (6)

En este contexto, surge la teoría germana de los *derechos públicos subjetivos*, (7) obra de la escuela alemana de Derecho público. Para Jellinek, su principal exponente, el sujeto privado es poseedor de una serie de *status* que importan "una relación con el Estado –que posee personalidad jurídica– que califica" su posición jurídica y que le ponen en diversas "situaciones" respecto de éste y de las que se derivan pretensiones jurídicas, (8) esto es, un "haz de facultades del cives frente al Estado". (9) A estas pretensiones se les denomina derechos subjetivos públicos, remarcando con ello el carácter unidireccional que tienen esas pretensiones. Si es el Estado el que se autolimita, evidentemente sólo es él –único sujeto pasivo la relación jurídica– el destinatario de la pretensión del particular; de ahí que cuando se discute sobre la eficacia de los derechos fundamentales respecto de otros particulares y no sólo frente al Estado, se hable de terceros, denotando con ello que los demás sujetos privados son ajenos a esta relación; o dicho en otros términos, dando cuenta que las relaciones de poder y por consiguiente de subordinación y, por ende, de necesaria protección, sólo existen en el binomio individuo-Estado y no frente a otros sujetos también privados.

En la teoría liberal, los derechos fundamentales serán entendidos como "derechos de defensa (*abwehrrechte*) o de omisión (*unterlassungsrechte*) oponibles únicamente frente al Estado". Serán de defensa, en cuanto

- (3) ERNST-WOLFGANG BOCKENFORDE, "Teoría e interpretación de los derechos fundamentales", en *Escritos sobre Derechos Fundamentales*, (trad. de Juan Luis Requejo Pagés e Ignacio Villaverde Menéndez) Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1993, p. 48.
- (4) ANTONIO E., PEREZ LUÑO, *Los Derechos Fundamentales*, op. cit., p. 37.
- (5) GUSTAVO ZAGREBELSKY, *El Derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, (trad. por Marina Gascón), Trotta, Madrid, 1997, p. 48.
- (6) MAURICIO FIORAVANTI, *Los Derechos fundamentales. Apuntes de historia de las Constituciones*, (trad. por Manuel Martínez Neira), Trotta, Madrid, 1996, p. 118.

- (7) Como recuerda JOSE MARIA BILBAO UBILLOS esta doctrina "no es sino la trasposición a la esfera del Derecho público de la noción de Derecho subjetivo acuñada en el Derecho privado". (*La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, BOE/CEPC, Madrid, 1997, p. 234).
- (8) ROBERT ALEXY, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, CEC, Madrid, 1997, p. 248. Jellinek distinguía cuatro *status*: "status subiectionis" (pasivo), "status libertatis" (negativo), "status civitatis" (positivo), "status activae civitatis" (activo).
- (9) JUAN F. LOPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1990, p. 18.

suponen para su titular –sujeto privado– un remedio para hacer frente a las arbitrariedades del poder –que detenta el Estado y no otros particulares– y de omisión, en cuanto, implican para el Estado un deber de "no injerencia (...) en la esfera de libertad personal" del individuo mas no existe un deber positivo de recabar del Estado una actuación en orden a su protección. (10)

Esta tesis construida por la escuela alemana del Derecho público, viene a trastocar el sentido amplio de los derechos fundamentales alcanzado bajo el imperio de las concepciones *iusnaturalistas*, que concebían como sujetos obligados al respeto de los derechos naturales principalmente a los privados. El poder era pensado en las teorías contractualistas –que influenciaron al naturalismo racionalista– "como núcleo del pacto" con miras a una mejor realización de los derechos, ideados originalmente en las relaciones entre privados como parte del Estado de naturaleza, precontractual. El poder-Estado, que se origina en el contrato social, surge precisamente para resguardar y preservar los derechos naturales que por esencia pertenecen al orden privado, "puesto que en el Estado de naturaleza no existe poder", (11) la protección de los derechos de los particulares ha de ser la principal

(10) JOSE MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., 235. Esta tesis liberal tiene sus raíces, al decir del profesor PECES-BARBA, en la conocida dicotomía entre Derecho privado y Derecho público, el primero, como expresión del "Derecho natural –propio del estado de naturaleza– que regula las relaciones estables del hombre", y el segundo, como manifestación de "las relaciones de poder –propio del pacto de sociedad–". El Derecho privado, que es por esencia expresión de la racionalidad, no requiere de límites externos –derechos fundamentales–, ya que no es concebible que en una relación entre *equivalentes* existan atropellos o excesos, "entre iguales las relaciones no pueden ser sino libres"; en cambio, el Derecho público, que no está sometido a la racionalidad, necesita de controles para neutralizar su carácter "arbitrario y mudable" (op. cit., pp. 620-621). Esta distinción la hacía Jean Domat, a finales del siglo XVII, para referirse al Derecho privado: "*loix inmutables, leyes inmutables*", y al Derecho público: "*loix arbitraires, leyes arbitrarias*" (Ibíd.).

(11) Ibíd., p. 619.

función del Derecho público. Es la inseguridad en el goce de los derechos en el Estado de naturaleza, provocada por la acción de los otros sujetos privados, el que da paso al pacto y, por resultante, al poder. (12)

1.2. La *Drittwirkung der Grundrechte*

El reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito privado de las personas, en sus relaciones con terceros, supone que éstos rigen inmediatamente como derechos subjetivos incondicionales en las relaciones *iusprivadas*, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia *horizontal* o *pluridireccional*.

La teoría de la *Drittwirkung der Grundrechte* (13) (*efecto frente a terceros de los derechos fundamentales*), que como expresa Igno Von Münch es "sin duda uno de los descubrimientos jurídicos más interesantes de los tiempos modernos", (14) es elaborada a mediados del siglo XX en Alemania, (15) inicialmente por Hans Carl Nipperdey (16) y asumida, primero,

(12) RAFAEL DE ASIS ROIG, *Las paradojas de los Derechos fundamentales como límites al poder*, Dykinson, Madrid, 2000, p. 90.

(13) El término "Drittwirkung", es obra de H. P. Pisen, en 1954 (JOSE MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 271, nota N° 85).

(14) IGNO VON MUNCH, "*Drittwirkung* de Derechos fundamentales en Alemania" en PABLO SALVADOR CODERCH (coord.) *Asociaciones, derechos fundamentales y autonomía privada*, Civitas, Madrid, 1997, p. 29.

(15) La Alemania de la post guerra, atormentada por las terribles consecuencias del régimen nazi, sobre todo en el campo de las violaciones de los derechos humanos, es un terreno propicio para la *Drittwirkung* de los derechos fundamentales. Con la idea de superar estos traumas y de prevenir cualquier experiencia parecida a la vivida, el constitucionalismo alemán se abocará con particular ahínco y rigor científico a la problemática de los derechos fundamentales (Ibíd., p. 30).

(16) JESUS GARCIA TORRES Y ANTONIO JIMENEZ-BLANCO, *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1986, p. 21.

por la jurisdicción laboral –Nipperdey fue presidente del Tribunal Laboral Federal desde 1954 a 1963–, y luego por el Tribunal Constitucional alemán. (17)

A partir de este momento, (18) se empieza a producir una progresiva pero decidida influencia del Derecho constitucional sobre el Derecho privado, de forma tal que, para bien o para mal, los litigios *inter privatos* no se resolverán en base únicamente a las reglas del Derecho civil sino que, ahora también, toman en consideración los derechos fundamentales. (19)

(17) Este reconocimiento parte en la conocida sentencia *Lüth-Urteil* (1958): que versaba sobre el reconocimiento del derecho a la libertad de expresión para *Lüth* (presidente del Club de la Prensa de Hamburgo), originado por sus declaraciones (carta abierta a la prensa) en contra de un director cinematográfico (*Harlan*) que exhibía una película en el festival de cine de 1950, motivada por las actividades de éste durante el régimen nazi (JESUS GARCIA TORRES y ANTONIO JIMENEZ-BLANCO, op. cit., p. 26). Aunque en esta aplicación, el Tribunal Federal introduce el concepto de *eficacia mediata* de los derechos fundamentales, alterando el sentido inicial en el que fue concebida.

(18) Como acertadamente comenta IGNO VON MUNICH, con el devenir de los años, "la *Drittwirkung* (*made in Germany*) se ha convertido en un artículo de exportación jurídica" (op. cit., p. 30).

(19) KONRAD HESSE, *Derecho Constitucional y Derecho Privado*, Civitas, Madrid, p. 59. En este sentido, aunque refiriéndose al "principio de constitucionalidad del ordenamiento jurídico" –carácter normativo de la Constitución española–, Molina Navarrete dirá que "el Derecho privado, en cuanto forma parte de este todo unitario que es el ordenamiento jurídico, ya no puede entenderse inmune, en ninguna de sus ramas ni de sus instituciones (...) a la acción conformadora de los principios y derechos constitucionales, especialmente de los derechos fundamentales" (CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, "Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales. (El paradigma de la "Drittwirkung" laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)", *RTSS*, núm. 3 (julio-septiembre 1991), p. 66).

1.2.1. El poder privado, el Estado Social de Derecho y la Teoría de los Valores como factores explicativos de la *Drittwirkung*

En este punto se hace necesario adentrarnos en los factores principales que dieron origen a la *Drittwirkung der Grundrechte*, o dicho de otro modo, que explican el cambio de orientación y el abandono de la teoría de los derechos subjetivos públicos, a saber: el creciente surgimiento y desarrollo de los *centros de poder privado* y el *tránsito del Estado liberal de Derecho al Estado social de Derecho*, todo ello, teniendo como marco doctrinal la *teoría de los valores*.

El poder privado

La concepción tradicional del constitucionalismo liberal de concebir a los derechos fundamentales como *medios de defensa* frente al poder del Estado, cambia radicalmente al comprobarse la existencia, cada vez más extendida, de entes sociales privados que ejercen cuotas significativas de poder –entendido éste como "la capacidad de dirigir realmente la conducta de otros" (20)– y que influyen e inciden en el desarrollo de las libertades de los individuos. "El poder ya no está concentrado en el aparato estatal, está disperso, diseminado en la sociedad" (21) No sólo es el Estado el que ejerce un poder capaz de amenazar los derechos fundamentales, son los mismos sujetos o las organizaciones creadas al amparo del Derecho privado los que también pueden afectar el pleno ejercicio de estas libertades. (22) Amenaza, que en no pocas oportunidades se presenta más peligrosa para los derechos fundamentales que

(20) OTTO KAHN-FREUND, *Trabajo y Derecho*, (trad. Jesús M. Galiana Moreno), MTSS, Madrid, 1987, p. 48.

(21) JOSE MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 242.

(22) El Estado puede mirarse en este contexto, como un "*sujeto especial* (o materialmente más fuerte)" al que se le opone la libertad (derechos fundamentales) como contrapeso, pero no en forma exclusiva, existiendo "*otros posibles sujetos* de una relación jurídica materialmente más fuerte", los que también han de estar vinculados por las libertades públicas (JUAN F. LOPEZ AGUILAR, op. cit., p. 50).

el poder público mismo. (23) Estos focos de poder privado han reemplazado pues al poder público en la coacción de las libertades de los ciudadanos y han pasado a ser el nuevo centro de las miradas a la hora de valorar el grado de eficacia que los derechos y libertades tienen en el ámbito social. En este contexto, el poder social o privado constituye, a no dudarlo, un fenómeno de preocupación para el orden jurídico –"el Derecho no puede ignorar el fenómeno del poder privado, tiene que afrontar esa realidad y dar una respuesta adecuada" (24)–, en cuanto, constituye una significativa amenaza para el desarrollo y plena efectividad de los derechos fundamentales.

Como ya se adelantara, el liberalismo concebía a las relaciones inter privados como una "relación entre iguales", en oposición a las que se verificaban entre sujeto privado y Estado, en las que el vínculo estaba estructurado sobre la base de la "dominación y la subordinación". "La presunción de igualdad" acuñada y utilizada por el liberalismo, (25) no puede hoy por hoy mante-

nerse "... de modo abstracto, automático y generalizado", (26) si se atiende a la compleja realidad del tráfico privado. Son numerosas las situaciones en las que esta teórica igualdad no es tal; por ejemplo en el plano contractual, en la que las partes de un negocio jurídico están en una posición disímil, de desequilibrio, detentando una de las partes respecto de la otra poderes de dominación, que determinan en último caso, el contenido del contrato. Otto Kahn-Freund comentará al respecto que el Derecho, a través de la figura de los contratos –y la ficción de considerarlos como "concluidos entre iguales"–, "encubre (...) la realidad de la subordinación". (27) En efecto, la verdad de la igualdad formal, no es más que la concretización y la sacralización en el seno de las relaciones jurídicas privadas de la desigualdad.

Nipperdey hablaba de "*Sozialmächte*" para referirse a los "grupos y organizaciones cuyo descomunal poderío en la moderna sociedad amenaza al individuo aislado e impotente y frente a los que el Estado debe intervenir justamente para defender al inerme ciudadano". (28) Estamos frente a una sociedad con "carácter de masa", en la que la proliferación de los fenómenos de los "poderes sociales privados" se hace cada día más patente. Piénsese en las empresas o grupos de empresas transnacionales ante los cuales los trabajadores, los consumidores o los usuarios se

(23) ANTONIO E. PEREZ LUÑO, *Derechos Humanos, Estado de derecho y Constitución*, Tecnos, Madrid, 1999, p. 314. En la misma línea, LUIS PRIETO SANCHIS señala que "es evidente que gigantesco grupos privados ejercen un poder de hecho no menos amenazador que el del Estado, convirtiendo en pura ilusión la teórica igualdad de las partes y la no menos teórica autonomía de la voluntad" (*Estudios sobre derechos fundamentales*, Debate, Madrid, 1990, p. 209).

Por su parte, BOCKENFORDE resaltando la "dilatada red de aseguramientos y medios de defensa del Estado de Derecho" que tiene a su disposición el individuo para hacer frente a la potencial amenaza –nunca se puede descartar una violación que tenga su origen en el poder estatal– del poder público, afirma que "El poder estatal ha perdido así sustancialmente su aspecto terrorífico y amenazador para el ciudadano" ("Aseguramientos de la libertad frente al poder social. Esbozo de un problema", en op. cit., p. 84).

(24) CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE y SOFIA OLARTE ENCABO, "Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *RL*, 1999-II, p. 365.

(25) JUAN MARIA BILBAO, op. cit., p. 256. Esta irrealidad de la "igualdad jurídica", se explica, en los postulados económicos –"constitución fundamen-

Continuación Nota (25)

tal en el ámbito socioeconómico" dirá BOCKENFORDE– que sirven de pilares a la construcción de la sociedad moderna, aquella que conocemos a partir de la revolución francesa, entre otros, en la "garantía de la propiedad adquirida", la que mediante la acumulación de generación tras generación, de riquezas y capital, produce "un reforzamiento de la desigualdad social" y el nacimiento de "nuevas estructuras y situaciones de poder", que ponen a unos sujetos en posición de superioridad respecto de otros. (op. cit., pp. 85-86).

(26) CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE y SOFIA OLARTE ENCABO, op. cit. p., 364.

(27) OTTO KAHN-FREUND, op. cit., p. 48.

(28) JESUS GARCIA TORRES y ANTONIO JIMENEZ BLANCO, op. cit., p. 22.

encuentran verdaderamente desamparados ante su omnipotencia, colocándolos en una posición de vulnerabilidad y desamparo.

Al surgimiento del *poder social*, se sumará –y se retroalimentará con– el fenómeno, cada día más patente, de la mixtura y confusión entre lo público y lo privado, el poder "tiende a asumir un rostro indiferenciado, privatizándose mucho más el poder público y, viceversa, asumiendo connotaciones públicas el privado". (29) Se hace casi imposible discernir cuando estamos ante poderes públicos o privados en sus estados puros. Como bien apuntara Lombardi, se trata de "un poder que es privado en lo que concierne a su fuente (...) y a los sujetos implicados, pero cuyo acto de ejercicio se realiza, sin embargo, con formas de coacción y autoridad asimilables sustancialmente a las categorías (...) propias de los poderes de Derecho público". (30) Las organizaciones y centros de poder sociales, sobre todo aquellas que ocupan posiciones de privilegio en el mercado o que cuentan con un gran poderío económico y financiero, ejercen una dominación tal, que se identifican o se asimilan con la ejercida por el poder público, (31) en cuanto producen o colocan al ciudadano en una situación de absoluta indefensión. Tal es la magnitud de este poderío, que en muchas ocasiones son los propios Estados los que se encuentran sometidos a los poderes fácticos de estos grupos.

Vistas así las cosas, la conclusión ha de ser obvia, el resorte que active las garantías protectoras de los derechos fundamentales, no puede descansar en el sujeto transgresor –público o privado–, sino que más bien en la naturaleza de la propia lesión, la "calificación de un derecho

como fundamental no prejuzga la cualidad pública o privada de los sujetos obligados". (32) Lo que interesa a los efectos de los sujetos, es determinar quién detenta y ejerce poder. Lo que importa a la hora de desplegar la protección jurídica es el mal causado y no su origen.

El Estado Social de Derecho

Con el advenimiento de la escuela germana del Derecho público, influenciada por el positivismo jurídico formalista, se produce un vuelco en la idea del Estado de Derecho –idea que en sus orígenes (Kant), inspirada por el iusnaturalismo racionalista, sostenía que el poder político estaba limitado por la razón (el Estado de Derecho es pensado como un Estado racional) (33)– hacia un Estado limitado a sí mismo, mediante el Derecho positivo, el que por cierto, no es sino la realización del poder político, el propio Estado. (34) El Estado de Derecho se identifica pues, con el principio de legalidad y la libertad y la igualdad en su aspecto formal, como derechos de defensa y no de participación. Nace así el Estado liberal de Derecho, en cuanto esta fórmula servirá de

(32) LUIS PRIETO SANCHIS, op. cit., p. 206.

(33) La denominación de Estado de Derecho surge en la "teoría del Estado del liberalismo temprano alemán". La expresión es atribuida a Carl Th. Welcker (1813), y utilizada luego por Joh. Christoph Freiherr von Aretin (1824) y Robert von Mohl (1829), autores para los cuales, el Estado de Derecho no era una "especial" forma de Estado, sino una "especie" de Estado, cuyas características esenciales eran las siguientes: el fundamento del actuar de la vida política debía estar en principios racionales; el desconocimiento de todo vestigio metafísico –"idea u objetivo transpersonal del Estado"– en el origen del poder, así como en su desarrollo; y la limitación de los objetivos y funciones del Estado con miras a asegurar la "libertad y la seguridad de la persona y de la propiedad" (ERNST WOLFGANG BOCKENFORDE, *Estudios sobre el Estado de Derecho y la democracia*, trad. De Rafael de Agapito Serrano), Trotta, Madrid, 2000, pp. 18-20).

(34) Se produce un desplazamiento desde la "supremacía de la Constitución –que había sido concebida en el ideal revolucionario como norma fundamental o como máximo instrumento de garantía– a la supremacía del Estado y de su Derecho positivo" (MAURICIO FIORAVANTI, op. cit., p. 112).

(29) A. BARBERA, *Comentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, Principi fondamentali (arts. 1-12), Sub. art. 2, Zanichelli/Ed. Del Foro Ital., Bologna/Roma, 1975, p. 113 (cit. por JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 250).

(30) G. LOMBARDI, *Potere privato e diritti fondamentali*, Giappichelli, Torino, 1970 (cit. *Ibid.*, p. 245).

(31) Al respecto, OTTO KAHN-FREUND dirá que constituye "un grave error establecer una contraposición entre "Sociedad" y "Estado", contemplando la una en términos de coordinación y el otro en términos de subordinación" (op. cit., p. 48).

soporte a los intereses económicos y políticos de la burguesía liberal. (35)

Con todo, la idea del Estado liberal de Derecho se volverá insuficiente para explicar y sustentar el complejo de relaciones existentes en la sociedad del siglo XX; ya no bastarán las simples promesas de unas libertades que nunca llegarán o la mera retórica; se requieren concretizaciones que hagan realidad las libertades proclamadas. El Estado social de Derecho "pretende superar este desdoblamiento entre libertad jurídica y libertad real", (36) proponiendo a este respecto un nuevo orden que conjuga la libertad con la igualdad, mirada ésta como supuesto imprescindible de toda libertad en su sentido material.

El "individualismo", el "apoliticismo" y "neutralidad", elementos definitorios del Estado liberal de Derecho, chocan directamente con las transformaciones económicas, sociales y políticas que se suceden a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, y que ponen de manifiesto la desigualdad social y económica existentes en el seno de la sociedad liberal. Con influencias del socialismo democrático y del liberalismo progresista, por una parte, se fijan, dejando atrás el formalismo positivista, unos objetivos materiales a conseguir por el Estado con miras a alcanzar una mayor justicia social; y por la otra, se produce un mayor intervencionismo del Estado en materia económica – rompiendo de paso con la tajante separación entre Estado y sociedad– que, sin abandonar el mercado y la propiedad capitalista, pero sí dejando de lado la fórmula del *laissez faire*, tan propia del modelo liberal-burgués, procurará la búsqueda de objetivos sociales. (37) Se produce así un vuelco copernicano en la manera de concebir el rol del Estado, configurándose en un modelador de la sociedad, actuando directamente en y sobre ella.

(35) ANTONIO E. PEREZ LUÑO, *Derechos Humanos* ..., op. cit., p. 222.

(36) JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 263.

(37) ANTONIO E. PEREZ LUÑO, *Derechos Humanos* ..., op. cit., pp. 223-224.

El Estado social de Derecho presupone, también, que el poder privado se someta, en sus relaciones con los ciudadanos, a "reglas y límites jurídicos" destinados a preservar sus derechos y garantías fundamentales. Es decir, que les sea aplicable "la lógica propia del Estado de Derecho". (38) Efectivamente, la existencia de un poder limitado por el ordenamiento jurídico, fundamento del Estado de Derecho, se extiende ahora a todos los ámbitos en donde ello sea necesario; en consecuencia, a todas las esferas en las que se den vinculaciones marcadas por el ejercicio de poderes de sujeción y dominio, sean ellas públicas o privadas. De lo que se trata, es de limitar el ejercicio del poder, sea cual sea su origen y naturaleza.

El avance hacia una "democracia sustancial", objetivo esencial del Estado Social de Derecho, supone, "la expansión de los derechos y de sus garantías" y "la ampliación del Estado de Derecho al mayor número de ámbitos de vida y esferas de poder" (39) de forma tal que el goce efectivo de las libertades alcance a los individuos en su dimensión absoluta; en todos los ámbitos de su actuación, particularmente aquél relacionado con su cotidianeidad, con su vida social.

La teoría de los valores como marco doctrinal

El surgimiento del Estado Social de Derecho significó también la aparición de nuevas concepciones sobre el basamento y la función de los derechos fundamentales, las que constituirán el marco doctrinal sobre el cual se asentará la teoría de la *Drittwirkung der Grundrechte*. De entre aquellas, merece especial consideración la *teoría de los valores (Wertheorie)*, también de origen alemán, que encuentra en la *teoría de la integración* de Rudolf Smend (40)

(38) JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 266.

(39) LUIGI FERRAJOLI, *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*. Trotta, 1995, p. 934.

(40) Los derechos fundamentales "fijan valores fundamentales de la comunidad" en los cuales los sujetos o los ciudadanos se "integran objetivamente" en una manera de ser, como "un pueblo de

su punto de partida y en la *filosofía de los valores* y la "idea material de valor" desarrollada por Max Scheler y Nicolai Hartmann, su desarrollo y evolución. (41) Los derechos y libertades contenidos en la Constitución se conciben de esta manera "como un orden objetivo de valores", (42) capaces, como veremos, de informar el conjunto del ordenamiento jurídico y de convertirse en catalizadores de la construcción de un sistema ético-social compatible con una sociedad democrática y pluralista.

Los derechos fundamentales tendrán en ese fundamento valorativo el modelador de su contenido. Se trata, de una "decisión axiológica (*Wertenscheidung*) que –la– comunidad adopta para sí misma". (43) De este modo, la teoría de los valores jugará un papel protagónico en la vertebración de los derechos fundamentales como normas objetivas, impregnadas y delimitadas por valores, como dirá Nipperdey, de su "propiedad como Derecho constitucional objetivo, vinculante". (44)

Continuación Nota (40)

idiosincrasia nacional". (ERNST- WOLFGANG BOCKENFORDE, "Teoría e interpretación ...", en op. cit., p. 57). Smend entendía que los derechos fundamentales contenidos en la Constitución de Weimar, debían interpretarse en un sentido integrador y, por lo mismo, con una significación conductora de todo el sistema jurídico-político, labor que, por tanto, se transformaba en una "interpretación axiológica" de los derechos fundamentales (ANTONIO PEREZ LUÑO, *Derechos Humanos* ..., op. cit. p. 298).

(41) ERNST- WOLFGANG BOCKENFORDE, "Sobre la situación de la dogmática de los derechos fundamentales tras 40 años de Ley Fundamental", en op. cit., p. 105. Se edifica así, "una teoría de los derechos fundamentales que los concebía como normas éticas objetivas, expresión inmediata del Derecho Natural" (ANTONIO PEREZ LUÑO, *Derechos Humanos* ..., op. cit. p. 299).

(42) *Ibíd.*, p. 298.

(43) ERNST- WOLFGANG BOCKENFORDE, "Teoría e interpretación ...", en op. cit., p. 57.

(44) H.C. NIPPERDEY, *Grundrecht und Privatrecht*, en Fchr. f. E. Molitor, Munich/Berlin, 1962, p. 24 (cit. por ROBERT ALEX Y, op. cit., p. 512).

Este carácter de "normas objetivas de principio/decisiones axiológicas", (45) que se asigna a los derechos fundamentales, cambiará el polo hacia el cual se dirigirán las libertades y derechos con rango constitucional –al Estado–, para transformarse en universales o en absolutos y, por tanto, regirán ahora "en toda dirección y en todos los ámbitos del Derecho", (46) alcanzando y vinculando tanto a los poderes públicos como a los privados.

1.2.2. La dogmática sobre la *Drittwirkung*

Habida cuenta de que existe una opinión mayoritaria que se inclina por aceptar que alguna influencia han de ejercer en las relaciones privadas los derechos fundamentales, el problema de la *Drittwirkung* se traduce, en buenas cuentas, en determinar cuál es el sujeto destinatario de los preceptos normativos referidos a los derechos fundamentales, ¿es el legislador, los jueces o lo son también los individuos privados? En la nomenclatura de Alexy, se trata de determinar "cómo" se ejerce esa influencia, constituyendo por tanto, un "problema de construcción". (47) Estos son los problemas que abordan las distintas teorías y propuestas doctrinales que se han ocupado del asunto y que a continuación trataremos.

Con todo, y pese a este consenso relativo, es conveniente, previamente, dar un repaso a las teorías que niegan esa vigencia.

Las opiniones contrarias a la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones *inter*

(45) ERNST- WOLFGANG BOCKENFORDE, "Sobre la situación de la dogmática ...", en op. cit., pp. 104 y ss.

(46) *Ibíd.*, p. 109. ALEX Y se referirá a esta cualidad de las normas de derecho fundamental, identificándolas como "principios" en oposición a la "reglas", en cuanto, aquellas "son normas que ordenan que algo se ha realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes" y éstas, "son normas que sólo pueden ser cumplidas o no" (op. cit., pp. 86-87).

(47) *Ibíd.*, p. 511. En palabras de Bilbao, se trata de un problema de "modalidad o tipo de eficacia" (op. cit., p. 277).

privatos manifiestan que dicha teoría representa una perniciosa influencia para el tráfico privado; como si los derechos fundamentales fuesen un verdadero cáncer que se expande y carcome los cimientos más elementales del Derecho civil.

Son dos los principales argumentos que se esgrimen para negar esta eficacia. En primer lugar, el *histórico*, ya que frecuentemente se recurre al origen y a la función histórica que han tenido los derechos fundamentales –como derechos de defensa del ciudadano frente al Estado–; tal es el caso de autores como Forsthoff. (48) En segundo término, y con una fundamentación de mayor entidad, se plantea la supervivencia de la *autonomía de la voluntad como pilar básico de las relaciones iusprivadas*. Este será el principal escollo que autores como A. Favre, J. F. Aubert, C. Rogel, manejarán para cerrar todo paso a la "temible *Drittwirkung*", al "caballo de Troya" que acabará con la libertad contractual y la seguridad jurídica. Los conflictos para estos autores, hay que resolverlos "dentro del espíritu propio del Derecho civil", (49) sin recurrir a fórmulas externas que entrañen desconocimiento de las categorías esenciales del Derecho privado y que trasladen el centro de análisis y la regla decisoria de los litigios a la sede constitucional, en donde, la autonomía de la voluntad cede en pos de la tutela, la protección y los límites.

La teoría de la eficacia mediata

La teoría de la eficacia mediata (*mittelbare Drittwirkung*) (50) nace como reacción a la ver-

(48) Forsthoff, pensaba que se estaba en presencia de un proceso de "disolución" de la Constitución, "al pasar de ley a un mero orden de valores". (JESUS GARCIA TORRES Y ANTONIO JIMENEZ-BLANCO, op. cit., p. 33).

(49) JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., pp. 278 y ss.

(50) Sus máximos representantes en la doctrina alemana, cuna de su elaboración, son Günter Dürig y Jürgen Schwabe. Aunque, a este último más bien se le asocia al problema procesal (*öffentliche Gewalt*).

sión primigenia –eficacia inmediata–, pretendiendo moderar sus efectos y hacerse cargo de las dificultades doctrinarias que su aceptación pudiese acarrear. Según esta doctrina, la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones *interprivatos* se lleva a cabo de una manera indirecta, filtrándola a través de las normas de derecho privado. Manteniendo, en términos generales, la concepción de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, se acepta que existe una influencia o incidencia de las normas *iusfundamentales* sobre el Derecho privado, aunque eso sí mediata, a través de "los valores que se encuentran detrás de los derechos fundamentales" y que han de informar todo el ordenamiento jurídico incluyendo al Derecho civil. (51) Esta influencia ha de verificarse, sea mediante la concreción legislativa –intermediación del legislador democrático– del alcance de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados; o bien, en virtud de la labor interpretativa –*intermediación del juez*– de las normas de Derecho privado que contienen derecho necesario, en particular de las cláusulas generales. De esta forma, se alterará la relación directa e inmediata de los derechos fundamentales con los individuos privados, "condicionando su operatividad (...) a la mediación de un órgano del Estado", a saber, el legislador –en la creación de las normas de Derecho privado– o el –juez en su interpretación–. (52)

La teoría de la eficacia inmediata

Siguiendo a Bilbao, diremos que la eficacia inmediata de los derechos fundamentales (*unmittelbare Drittwirkung*) significa considerar a éstos como "derechos subjetivos reforzados por la garantía constitucional", oponible *erga omnes* sin necesidad de mediación alguna. (53)

La *Drittwirkung der Grundrechte*, que en su versión original correspondía a la eficacia inme-

(51) RAFAEL NARANJO DE LA CRUZ, op. cit., pp. 169 y ss.

(52) JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 283.

(53) *Ibid.*, p. 325.

diata, (54) estaba, como ya se ha señalado, influenciada por la teoría de los valores, en términos tales, que el propio impulsor de esta teoría, Nipperdey, entendía que los derechos fundamentales constituían principios objetivos y vinculantes que influían en las relaciones *inter privados*, de ellos "fluyen directamente también derechos privados subjetivos del individuo". Se produce entonces un efecto absoluto de los derechos fundamentales, que ha de afectar directamente al ciudadano alterando o modificando las normas de Derecho privado existentes, (55) Utilizando la expresión del Tribunal Laboral Federal (sentencia del año 54'), tienen "una significación inmediata" ("*unmittelbare Bedeutung*") para las relaciones entre privados. (56)

Así pues, la función de los derechos fundamentales ha de ser la de "fijar ciertos límites al poder", sea éste público o privado. (57) La norma decisoria del conflicto, como "razón primaria y justificadora", ha de ser la constitucional y no la legal, como en definitiva propugna la eficacia mediata. El rol de los derechos fundamentales debe situarse en su verdadero alcance; esto es, servir de pauta de "comportamiento" de los individuos en sus relaciones jurídicas y no simplemente de ser un elemento interpretativo del Derecho privado. (58)

El papel de los derechos fundamentales en las relaciones *inter privados* ha de ser el mismo que en las relaciones Estado-ciudadano, esto es, "constituir garantías subjetivas di-

rectamente acreedoras de la tutela judicial efectiva". (59)

Otra razón para admitir la eficacia inmediata, es que tal y como hay derechos fundamentales que sólo se predicen frente al Estado, hay otros que han sido concebidos para realizarse en el ámbito privado, en función de su propia estructura, como es el caso de los "derechos fundamentales de contenido típicamente laboral" (huelga y libertad sindical) como los denomina el profesor Valdés, (60) propios de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

De aquí, se concluye que la aplicación de los derechos fundamentales ha de ser *diferenciada*, según sea el tipo de derecho de que se trate. Se trata pues, como argumenta Alexy, de un "problema de colisión", de modo que la pregunta que se debe formular es "en qué medida" afectan o inciden los derechos fundamentales en las relaciones *inter privados*. (61) La disquisición entre Estado o ciudadano como destinatario del Derecho subjetivo del individuo, no será pues un problema ni de vigencia, ni de modalidad sino de *colisión* o *intensidad*.

Esta precisión, nos lleva, junto con una toma de postura inequívoca por la eficacia inmediata de los derechos fundamentales en las relaciones *inter privados*, a hacer presente que esta aplicación directa no debe hacerse en forma indiscriminada –ya hemos visto que su efectividad es diferenciada entre los distintos derechos– sino que en cada caso ponderando el alcance de los mismos.

(54) La primera sentencia que adopta la *Unmittelbare Drittwirkung* data del 3 de diciembre de 1954, pronunciamiento que provino del Tribunal Laboral Federal. Como ya hemos señalado, Nipperdey fue presidente de ese Tribunal desde 1954 a 1963 (TOMAS QUADRA-SALCEDO, *El recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1981, p. 48).

(55) H.C. NIPPERDEY, op. cit., p. 24 (cit. por ROBERT ALEXY, op. cit., p. 512).

(56) JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., p. 272.

(57) *Ibid.*, p. 326.

(58) *Ibid.*, p. 327.

(59) IGNACIO GUTIERREZ GUTIERREZ, en la Introducción al libro de KONRAD HESSE, *Derecho Constitucional ...*, op. cit., p. 15.

(60) FERNANDO VALDES DAL-RE, "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", en JOAQUIN APARICIO y ANTONIO BAYLOS (dir.), *Autoridad y Democracia en la Empresa*, Trotta, Madrid, 1992, p. 43.

(61) ROBERT ALEXY, op. cit., p. 511. En terminología de BILBAO, estamos frente a un problema de "intensidad" (op. cit., p. 277).

1.3. La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones inter privados: el caso chileno

En la Constitución chilena no existe un reconocimiento expreso o una base textual general de la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales en las relaciones *iusprivadas*; (62) no obstante se puede sostener que tampoco existe base para afirmar tajantemente lo contrario. (63) Con todo, me parece que existen argumentos normativos suficientes para proclamar dicha eficacia inmediata. (64)

A mi entender en el artículo 6º, inciso 2º de la Constitución, que al efecto señala "Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos grupos como a toda persona, institución o grupo", se encuentra el más seguro y sólido argumento para respaldar dicha eficacia directa. En la aludida norma se contiene la obligación de los ciudadanos –y también de los poderes públicos– de someterse a la Constitución –"principio de vinculación directa de la Constitución"– (65); es decir, se vincula directamente a los individuos privados al

contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales, sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores. (66) Esta cualidad –autosuficiencia de la norma fundamental–, es un criterio primordial en el constitucionalismo moderno, como dice el Tribunal Constitucional español –en referencia al artículo 14 de la Constitución española–: "... la discriminación no nace de su enfrentamiento con el artículo 17 del Estatuto –norma de desarrollo legal de la discriminación en materia laboral– y sólo desde su promulgación, sino que la situación (...) es discriminatoria ex Constitutione, esto es por su oposición al artículo 14 de la Constitución ..." (STC 7/83, de 14 de febrero [f.j. 2]). La Constitución en el referido artículo 6º, inciso 2º, establece quienes deben cumplir los preceptos constitucionales, optando claramente por una *vinculación* que abarca tanto a los ciudadanos como a los poderes públicos, de manera tal que la pretendida eficacia inmediata de los derechos fundamentales en las relaciones *inter privados* se ve reforzada, desde una perspectiva material, en la propia Constitución. (67) Se afirma pues, el carácter normativo de la Constitución, aplicable directamente a todos los ciudadanos y a todos los poderes públicos, sin excepción. (68)

(62) A diferencia de lo que ocurre en otros ordenamientos, como es el caso de la Constitución portuguesa de 1976, que en su artículo 18.1, establece en forma expresa la vinculación de las entidades públicas y *privadas* a las normas sobre derechos fundamentales.

Para una visión de lo que ocurre con la *Drittwirkung* en el Derecho comparado vid. JUAN MARIA BILBAO UBILLOS, op. cit., pp. 329 y ss.

(63) Invirtiendo los términos del análisis –refiriéndose a la Constitución española de 1978–, BALLARIN IRRIBAREN sostiene que no existe "base textual" en la Constitución para sostener la vinculación de los derechos fundamentales sólo respecto de los poderes públicos (op. cit., p. 289).

(64) En igual sentido LUIS LIZAMA PORTAL y JOSE LUIS UGARTE, para quienes en nuestro país la teoría de la *Drittwirkung* "ha sido recepcionada innominadamente", no existiendo controversia desde la dictación de la Constitución de 1980 (*Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, 1998, p. 157).

(65) MARIO VERDUGO M., EMILIO PFEFFER U., y HUMBERTO NOGUEIRA A., *Derecho Constitucional*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1999, p. 132.

(66) MANUEL ALONSO OLEA, dirá que la Constitución –refiriéndose a la Constitución española– se erige a sí misma como "fuente directa del Derecho" "normando inmediatamente para –los– ciudadanos ..." (*Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1990, p. 20).

(67) Desde el punto de vista de los deberes dimanantes de esta vinculación –siempre referida al caso español, pero que en lo que concierne a este punto es perfectamente extrapolable al caso chileno–, BILBAO UBILLOS precisa que dicha vinculación es distinta según se trata de sujetos privados o públicos, una y otra no tienen una "misma intensidad". Los primeros –sujetos privados– están afectados, al igual que los poderes públicos, al "deber general negativo" que impone la obligación de inhibición de toda forma de entorpecimiento de los derechos de otros. En cambio, los segundos, no sólo están afectados a este deber, como hemos visto, sino también y muy especialmente al "deber general positivo" que implica la obligación de promover el goce de los mismos (op. cit., p. 352).

(68) EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1985, p. 63.

Por su parte, y en cuanto a los derechos fundamentales contemplados por el texto constitucional, la manifestada eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones *inter privados* se ve confirmada por la existencia de derechos y libertades cuyo radio de acción, en virtud de su propia estructura, es tanto el público como el privado, e incluso, algunos de ellos se desenvuelven exclusivamente en este último ámbito, como es el caso de los de carácter típicamente laboral. Tanto es así, que si no se predicaran respecto de los particulares perderían toda virtualidad y consistencia.

Estas afirmaciones cobran aún más fuerza, si se analiza el tema desde la perspectiva de su tutela jurisdiccional. En efecto, como bien sabemos, los derechos fundamentales (a los que se refiere el artículo 20 de la Constitución) son amparables por el Recurso de Protección. En dicho recurso el sujeto agresor puede ser tanto un sujeto público como uno privado. (69) De manera tal, que a diferencia de lo que ocurre en el caso alemán o español, (70) en el chileno,

(69) A esta conclusión llegan los profesores VERDUGO, PFEFFER Y NOGUEIRA, recurriendo al análisis de la génesis del texto constitucional: Al respecto, citan las palabras, primero de Enrique Evans: "Toda persona puede ser perturbada en el legítimo ejercicio de los derechos ¿Por quién? La Constitución no dice nada, porque el perturbador puede ser cualquier autoridad o particular"; y en segundo término, las de Enrique Ortúzar: "Sino se dice nada, se entiende que naturalmente puede tener lugar cualquiera que sea el origen de la perturbación o de la prohibición" (Sesión 214, de la Comisión de Estudio, pp. 19-20) (op. cit., p. 340).

(70) En dichos ordenamientos, sólo se contempla la posibilidad de tutela constitucional – Verfassungsbeschwerde y Recurso de Amparo, equivalentes a nuestro Recurso de Protección– frente a violaciones de derechos fundamentales que provengan de los poderes públicos. Esta limitación ha llevado a idear fórmulas doctrinales y jurisprudenciales (*teoría de interiorización judicial del conflicto*, en virtud de la cual se entiende que el tribunal ordinario al no amparar al sujeto privado frente a la violación de un derecho fundamental producida por otro particular, hace propia dicha violación y por esa vía –al ser una violación de un poder público– se logra el acceso a la tute-

procesalmente con un sistema de tutela constitucional sorprendentemente más avanzado, (71) no existe inconveniente alguno para la consabida eficacia directa de los derechos fundamentales frente a particulares; *aunque eso sí, teniendo presente que el sistema de protección constitucional si bien es desde el punto de vista procesal progresista, desde la perspectiva con-*

Continuación Nota (70)

la constitucional) que indirectamente permiten brindar esa protección, a veces incluso, bastante más allá de lo que el propio texto constitucional pareciera permitir.

(71) Se trata de la "tercera etapa" en la evolución de esta tutela, a la que el profesor CARLOS PEÑA GONZALEZ denomina "eficacia directa de la Constitución", aunque para él es entendida más bien como la "versión procesal de la *Drittwirkung*" ("La tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico interno" en *Cuadernos de Análisis Jurídico* (serie publicaciones especiales) N° 6: *Sistema Jurídico y Derechos Humanos*, Escuela de Derecho de la Universidad Diego Portales, Santiago, (septiembre 1996), pp. 661 y ss). Para mí, el problema procesal es un problema accesorio, en cuanto a que es perfectamente posible pensar en la *Drittwirkung* inmediata o directa, incluso, sin un sistema de jurisdicción constitucional sino que radicado en la jurisdicción ordinaria. Ahora bien, indudablemente la protección de una jurisdicción constitucional, sensiblemente más fuerte que la ordinaria, constituye uno de los pilares fundamentales que ha permitido a los Tribunales Constitucionales europeos, particularmente al español, la elaboración y construcción de una teoría garantista de los derechos fundamentales que ha irradiado al conjunto del sistema jurídico. De ahí, los esfuerzos por afirmar la competencia de estos tribunales constitucionales para conocer en sede constitucional de las violaciones de los derechos fundamentales cometidas por particulares, incluso como se dijo, forzando en extremo la interpretación de las normas competenciales.

Con todo, insisto, al vincular la cuestión procesal con la de la eficacia directa de la Constitución –cuestión material– se confunden los términos del análisis; una cosa es el reconocimiento de la eficacia directa de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, reconocimiento que no arranca exclusivamente de la posibilidad de amparo constitucional, y otra, es el mecanismo de tutela judicial de estos derechos.

ceptual es todavía anticuado y precario, asumiendo sólo parcialmente –casi exclusivamente respecto del derecho de propiedad– el reconocimiento de la eficacia directa de los derechos fundamentales. Todavía en la jurisprudencia y en buena parte de la doctrina no se asume el efecto irradiador de los derechos fundamenta-

les, que entre otros ámbitos debe inundar y orientar la interpretación del texto constitucional, más bien se supeditan estos derechos al derecho privado –derecho de propiedad–. (72)

(72) *Ibíd.*

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA ACERCA DE LA INDICACION SUSTITUTIVA AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO

El Presidente de la República en el mes de noviembre del año pasado, envió al Congreso Nacional una iniciativa de ley tendiente a modificar el Código del Trabajo. Esta iniciativa, tal como se propuso en el mensaje original, fue sometida a un proceso de diálogo social, con la finalidad de buscar los acuerdos necesarios para proponer un conjunto de reformas laborales.

Es así como, tras el debate y diálogo generado, en el mes de marzo del presente año el Presidente de la República formuló una indicación sustitutiva al proyecto original en trámite.

Por consiguiente, dada la importancia de este proyecto de reforma al Código del Trabajo, en el contexto de nuestra labor como Servicio comprometido con una modernización del mundo laboral, es que nos permitimos entregar la indicación sustitutiva al proyecto enviada por el Presidente de la República al Congreso Nacional.

FORMULA INDICACION SUSTITUTIVA AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO (Boletín Nº 2626-13)

SANTIAGO, marzo 20 de 2001.

Nº 352-343/

Honorable Senado:

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO.

En uso de las facultades que me otorga la Constitución Política de la República, he resuelto formular la siguiente indicación sustitutiva al proyecto de ley del rubro.

I. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES DE LA INDICACION

1. Compromiso de mayor desarrollo económico y equidad social en el marco del diálogo social

Al asumir el mandato de la Nación, mi gobierno se comprometió a incluir entre sus tareas fundamentales, el logro progresivo de adecua-

dos niveles de bienestar económico y social para todos los ciudadanos, armonizando iniciativas que fomenten el desarrollo económico, junto al establecimiento de mayores niveles de equidad social.

Con este objetivo, se dio inicio a un proceso de diálogo social en que organizaciones empresariales, sindicales y el Gobierno, buscaron acuerdos que posibilitaran un perfeccionamiento de la normativa laboral, tendiente a asegurar una competitividad cada vez mayor de nuestras empresas, asociada a adecuados niveles de protección para los trabajadores.

El objetivo final de dicho esfuerzo, fue sentar las bases para avanzar hacia un sistema de relaciones laborales basado en el diálogo y en el acuerdo entre trabajadores y empleadores en cada empresa, tarea indispensable para un país que aspira a competir con éxito en los mercados mundiales y asociarse a bloques comerciales crecientemente exigentes en materia de estándares sociales y laborales.

2. Inicio de tramitación legislativa del proyecto y disposición del Ejecutivo a receptionar acuerdos

Aun cuando en varias materias subsistieron desacuerdos en torno a los términos de la propuesta, en noviembre del 2000 se envió a consideración del H. Congreso Nacional el proyecto de ley que la presente indicación sustituye.

Tal iniciativa busca promover la creación de empleos de calidad y una mayor capacidad de adecuación de los procesos productivos mediante la regulación de nuevas modalidades de contratación y la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral; además de asegurar del modo más amplio posible los derechos laborales básicos, como la libertad sindical y la no discriminación.

En aquella oportunidad, el Gobierno que presido declaró su disposición a promover en este Honorable Congreso un debate tendiente a construir los acuerdos necesarios para dotar a nuestra legislación laboral de nuevas normas sobre negociación colectiva, que aseguren que este instrumento esté al alcance de más trabajadores y empresas, además de hacer de su ejercicio un real avance en el logro de mayores grados de equilibrio y equidad en la relación laboral.

La tramitación parlamentaria de esta iniciativa ha permitido conocer opiniones relevantes de diversos actores sociales, generándose un enriquecedor debate no sólo sobre los contenidos del referido proyecto de ley, sino también sobre materias que por su relevancia debían incorporarse en la innovación que se estaba planteando.

3. Perfeccionamiento del proyecto mediante indicación sustitutiva

Sin perjuicio de las diferentes visiones que respecto de estas materias aún subsisten, pero respondiendo al interés de contar con normas laborales que susciten el más amplio acuerdo posible, el Gobierno ha resuelto someter a vuestra consideración una indicación sustitutiva del proyecto en trámite, que sin dejar de lado aque-

llas ideas matrices fundamentales que inspiran la necesidad de legislar en esta materia, mejora significativamente el alcance y contenidos de las modificaciones a la legislación laboral planteadas originalmente.

De esta misma forma, es preciso señalar que el Ejecutivo está comprometido y altamente interesado en impulsar el desarrollo de una política de fortalecimiento, promoción y mejoramiento de los estándares de la negociación colectiva al interior de las empresas, mediante la creación de una instancia pública que permita proveer asesorías de profesionales idóneos, calificados e independientes a la organización sindical responsable de llevar adelante el proceso de diálogo y negociación colectiva.

Los contenidos generales de esta indicación sustitutiva, perfeccionan las normas contenidas en el proyecto original y agregan nuevas materias a la discusión legislativa, especialmente en lo referido a la Negociación Colectiva y a las empresas de suministro de trabajo temporal.

Los contenidos generales de esta Indicación Sustitutiva, por su parte, perfeccionan las normas contenidas en el proyecto original y agregan nuevas materias a la discusión legislativa, especialmente en lo referido a la Negociación Colectiva y a las empresas de suministro de trabajo temporal.

II. CONTENIDOS DE LA INDICACION SUSTITUTIVA

Tal como se indicó, la indicación perfecciona algunos aspectos del proyecto en trámite y agrega otros.

1. Principales modificaciones al proyecto en trámite

a. Adecuación de normativa interna a los Convenios OIT en materia de interdicción de la discriminación en materia laboral.

En el marco de la obligación del Estado de Chile de adecuar la normativa interna a los Con-

venios suscritos y ratificados de la Organización Internacional del Trabajo, se incorpora en nuestro Código del ramo lo señalado en el Convenio 111 de la OIT, relativo a los actos de discriminación en contra de los trabajadores basados en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión y otros.

b. Derogación del concepto de empresa.

El proyecto originalmente presentado, contemplaba modificaciones al concepto establecido en el Código del Trabajo, relativo a los alcances del término empresa. En el transcurso de la discusión en general, distintos sectores del ámbito nacional expresaron su preocupación por el alcance que, en otras materias, pudiese producirse por efecto de las modificaciones planteadas.

El Ejecutivo, siguiendo las definiciones propias de la actual legislación laboral, en la cual se distinguen claramente los conceptos de trabajador, por una parte, y de empleador por la otra, como los sujetos por antonomasia de la relación laboral, optó por aquella alternativa técnicamente más conveniente a fin de armonizar la estructura normativa con las debidas protecciones a los derechos de los trabajadores, derogando en la presente indicación el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual incorporaba el concepto de empresa.

c. Adecuación de facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo respecto de la determinación de la existencia de la relación laboral y reintegro de dirigentes sindicales despedidos.

En el transcurso de la discusión parlamentaria del proyecto en el seno de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del H. Senado, se analizaron diversas disposiciones contenidas en el proyecto original orientadas al perfeccionamiento y fortalecimiento de las facultades de la Dirección del Trabajo en torno a la determinación, por una parte, de la existencia de relación laboral y, por la otra, a las facultades de reintegro de dirigentes sindicales despedidos.

En el debate surgió la prevención de algunos parlamentarios sobre posibles conflictos de

constitucionalidad de las referidas normas, al entenderse que éstas versaban sobre facultades inherentes a la función jurisdiccional. El Ejecutivo sin compartir este criterio, y luego de efectuar una revisión del funcionamiento administrativo de las facultades de la Dirección del Trabajo, constató que, en general la complementariedad de las facultades vigentes propias del juez del trabajo y aquellas que la ley entrega al ente administrativo, constituyen instrumentos que pueden ser relativamente eficaces en la protección de los derechos de los trabajadores.

Con todo, lo anterior debe entenderse sin perjuicio que progresivamente estos instrumentos legales sean perfeccionados a través del desarrollo de una correcta y apropiada jurisprudencia, que paulatinamente se vaya consolidando y que, finalmente, constituyan la doctrina mayoritaria de los tribunales en las controversias que a este respecto se susciten entre los trabajadores, la Dirección del Trabajo y los empleadores.

2. Nuevas Materias que se Incorporan al Proyecto

a. Negociación Colectiva.

El Gobierno, a través de la presente indicación sustitutiva, ha hecho un gran esfuerzo por proponer una legislación laboral moderna, que asegure una competitividad cada vez mayor a nuestras empresas y adecuados niveles de protección a los trabajadores.

Esta es una tarea indispensable para un país que aspira a competir con éxito en los mercados mundiales y asociarse a bloques comerciales crecientemente exigentes en materia de estándares sociales. No sólo es importante qué producir, sino cómo producir. Debemos avanzar hacia un sistema de relaciones laborales basado en el diálogo y no en la confrontación. En este sentido, adquiere enorme importancia el mayor y mejor acceso a procesos de negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.

Es necesario tener presente que en nuestro país, sólo un 10% de la fuerza laboral de Chile, que bordea los 5 millones de personas,

negocia colectivamente. Este proceso está ausente en más del 70% de las empresas y se concentra básicamente en las de tamaño mediano y grande.

Por ello, creemos que un derecho básico de los trabajadores, es poder plantear a su empleador cuánto quieren ganar y en qué condiciones. Este es un diálogo que puede y debe darse en las empresas. Es necesario perder el temor al diálogo en busca de acuerdos; estos, en muchas ocasiones, pueden significar la viabilidad comercial de la fuente laboral.

Para el cumplimiento de este objetivo, se propone un conjunto de normas que en síntesis, se orientan a lo siguiente:

- i. Lograr un mayor acceso de los trabajadores a la negociación colectiva en sus empresas, junto a la obligatoriedad del empleador de proporcionar información relevante para el desarrollo de este proceso.
- ii. Establecer un mecanismo de negociación colectiva para trabajadores eventuales y transitorios, que deberán concluir antes de la cosecha, en caso de temporeros agrícolas, y
- iii. Regular de mejor manera la negociación interempresa, manteniendo siempre su carácter estrictamente voluntario.

b. Reemplazo durante la huelga.

En cuanto al ejercicio de la facultad del empleador para contratar reemplazantes durante la huelga, en el proceso de negociación se consigna un aumento del costo del reemplazo a fin de incentivar el logro del acuerdo que ponga fin al conflicto.

De esta forma, si el empleador no recurre al expediente de contratar personal de relevo, no está sujeto al pago de dicho costo.

c. Flexibilización de Jornada de Trabajo.

Enseguida, la indicación propone perfeccionar los contenidos del proyecto que conoce el

Senado, acogiendo propuestas de organizaciones y personas, con el objetivo de profundizar los componentes pro empleo y de flexibilidad que contiene esta iniciativa.

Así, se incorpora un capítulo destinado a regular la posibilidad que tanto trabajadores como empleadores acuerden sistemas de distribución de jornada que mejoren los procesos internos de producción y proyecten la empresa hacia una mejor posición en el mercado, con el consiguiente beneficio para ambas partes.

En efecto, se amplía la posibilidad de una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo, por la vía de permitir no sólo mensualizar la jornada laboral, sino también anualizarla, de acuerdo a lo que convengan trabajadores y empleadores.

El esquema elegido entrega una mayor cuota de responsabilidad a los sindicatos de empresa, puesto que el pacto de flexibilización de jornada celebrado con estas organizaciones, excluye el régimen de autorización de la Dirección del Trabajo, pudiendo regir desde el momento en que se registra el respectivo documento en la entidad fiscalizadora.

d. Empresas de Servicios Temporales.

Finalmente, la indicación sustitutiva propuesta, regula una actividad que ya adquiere proporciones importantes en el mercado laboral: se trata de las empresas que proveen trabajadores para servicios temporales en diversas empresas.

El debido resguardo de los derechos de los trabajadores, el carácter promocional del empleo que aporta este rubro, y la falta de estructura jurídica adecuada en que se desempeña esta actividad, hacen necesaria una adecuada regulación que, entre otras materias, consigna la creación de un registro obligatorio de empresas de trabajo temporal, que contratan trabajadores para suministrarlos a un tercero, para actividades habitualmente transitorias. Este registro permitirá identificar con claridad al responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad.

En consecuencia, en uso de mis facultades constitucionales, vengo en formular la siguiente indicación sustitutiva al proyecto de ley del rubro, a fin que sean consideradas durante la discusión de la misma, en el seno de esa H. Corporación:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, contenido en D.F.L. N° 1, de 1994:

1. Sustitúyese el inciso segundo del artículo 2º, por los siguientes:

"Son contrarias a los principios de las leyes laborales, los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Lo dispuesto en los incisos 1º y 2º de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren."

2. Elimínase el inciso final del artículo 3º.

3. Incorpórase al artículo 5º, el siguiente inciso primero:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."

4. Agrégase en el artículo 10, en su N° 3, el siguiente párrafo nuevo, después del punto y

coma (;) que se reemplaza por un punto seguido (.):

"El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias;"

5. Agrégase en el artículo 22, el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."

6. Derógase el inciso segundo del artículo 27.

7. Sustitúyese el inciso primero del artículo 32, por el siguiente:

"Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender las mayores necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria."

8. Derógase el inciso final del artículo 38.

9. Sustitúyese el artículo 39, por el siguiente:

"Artículo 39.- El Director del Trabajo, mediante resolución fundada, podrá autorizar el establecimiento de sistemas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y descansos con excepción a las normas precedentes, de conformidad a las reglas siguientes:

- a) No podrá superar las 2.000 horas anuales de trabajo.
- b) No podrá superar las 12 horas diarias de trabajo. Si la jornada diaria es superior a 10 horas, el descanso de colación será imputable íntegramente a dicha jornada, no podrá ser inferior a 60 minutos, y podrá ser fraccionado en dos porciones iguales de tiempo que se otorguen durante el curso de la jornada.

- c) No podrá superar los 12 días seguidos de trabajo.
- d) Tras los días de trabajo, deberá contemplar el otorgamiento de días completos de descanso conforme la siguiente proporción mínima entre días de trabajo y días de descanso:
- i) Si se trata de trabajo diurno dentro del lugar o ciudad de residencia del trabajador;
 - ii) Si se trata de trabajo nocturno dentro del lugar o ciudad de residencia del trabajador;
 - iii) La misma proporcionalidad en el caso que se trate de trabajo diurno fuera de tal lugar o ciudad, siempre que se trate de lugares apartados de centros urbanos y
 - iv) Si se trata de trabajo nocturno fuera del lugar o ciudad, siempre que se trate de lugares apartados de centros urbanos.
- e) Podrán laborarse hasta cuarenta y cinco horas extras por mes en la medida en que con ellas no se sobrepase el límite absoluto de 12 horas diarias.
- f) Los trabajadores mantendrán el derecho a feriado anual, el que se incrementará en el número de días que resulten de la aplicación de las normas de este artículo. Lo anterior no se aplicará respecto de los trabajadores que se desempeñen en ciclos que mantengan una proporción mínima entre días de trabajo y días de descanso de 1:1, los que se regirán por lo dispuesto en el artículo 67.

Para que sea procedente la autorización se requerirá que la empresa acredite:

- a) Que mantiene sus obligaciones laborales y previsionales al día;

- b) Condiciones de Higiene y Seguridad compatibles con la jornada pactada y;

- c) El acuerdo de los trabajadores involucrados, que deberá ser expresado ante ministro de fe.

La Dirección del Trabajo no podrá autorizar a una misma empresa más de un sistema al año para una misma faena, aunque se refiera a distintos trabajadores.

La vigencia de esta resolución no podrá exceder los dos años.

10. Intercálase el siguiente artículo 39 bis, nuevo:

"Artículo 39 bis.- Con todo, el empleador podrá pactar con la o las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados los trabajadores de la empresa, el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y los descansos que contemple las reglas contenidas desde la letra "a)" a la letra "f)", del inciso primero del artículo anterior.

El pacto deberá ser suscrito por el empleador con la o las directivas sindicales de la empresa, las que deberán negociar en una misma oportunidad.

El pacto a que se refiere el inciso anterior, deberá ser ratificado por la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes afecte, estén sindicalizados o no, en asamblea citada especialmente para el efecto, mediante voto secreto y en presencia de un Inspector del Trabajo, quien actuará como ministro de fe.

La vigencia de este pacto no podrá exceder los cuatro años.

Cumplidas estas formalidades, el pacto comenzará a regir desde el momento de su registro ante la Inspección del Trabajo."

11. Agrégase en el Capítulo IV, del Título I, del Libro I, después del artículo 40, el siguiente párrafo 5º, nuevo:

*"Párrafo 5º
Jornada Parcial*

Art. 40-A.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 2/3 de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

Art. 40-B.- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a una hora ni superior a una hora para la colación.

Art. 40-C.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 de este Código, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 40-D.- Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período siguiente.

Art. 40-E.- Por acuerdo entre las partes, el contrato a jornada parcial puede transformarse en un contrato a jornada completa.

Por acuerdo de las partes, el contrato a jornada completa también podrá transformarse en contrato a jornada parcial, previo pago por el empleador de una compensación equivalente a un mes de la menor remuneración que obtendrá el trabajador por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo equi-

valente a 330 días de la menor remuneración. Este pago se podrá diferir por acuerdo de las partes."

12. Intercálase, en el Libro I, Título III, después del artículo 85, el siguiente Capítulo II, nuevo, modificando la numeración correspondiente de los capítulos siguientes:

*"Capítulo II
Del Contrato de Trabajo - Formación*

Art. 85 bis.- En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad, podrá imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 60 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad de contratación estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en esta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquellas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores."

13. Intercálase, a continuación del artículo 92, el siguiente artículo 92 bis, nuevo:

"Art. 92 bis.- Las personas que se desempeñen como intermediarios de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva."

14. Intercálase en el inciso final del artículo 95, después de la frase que expresa: "que establece este artículo" la siguiente oración: "son de costo del empleador y".

15. Intercálase a continuación del artículo 95, el siguiente artículo 95 bis, nuevo:

"Art. 95 bis.- Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203 de este Código, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna."

16. Agrégase el siguiente Capítulo VI, nuevo, al Título II, del Libro I:

"Capítulo VI

*De las empresas de servicios transitorios
y del contrato de trabajo de
servicios transitorios*

*Párrafo 1
Normas Generales*

Artículo 152 bis.- Para los fines de éste Código, se entiende por:

- a) Empresa de Servicios Transitorios: Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección y capacitación.

- b) Usuaria: Toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, el suministro de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 152 bis L de este Código.

- c) Trabajador Transitorio. Todo trabajador contratado por una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o varias empresas usuarias, en virtud de un contrato de trabajo de servicios transitorios en los términos de este Código.

Párrafo 2

De las empresas de servicios transitorios

Artículo 152 bis A.- Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

Artículo 152 bis B.- Toda Empresa de Servicios Transitorios deberá constituir, a nombre de la Dirección del Trabajo, una garantía permanente, cualquiera que fuera el número de suministro efectuados. Dicha garantía estará destinada a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por estos en las empresas usuarias, como asimismo de las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

El monto de la garantía se determinará cada doce meses, considerando el número total de trabajadores transitorios contratados por la empresa en el año anterior, sin perjuicio de lo cual su monto mínimo será de 500 Unidades de Fo-

mento, aumentado en 100 Unidades de Fomento por cada cien trabajadores transitorios contratados.

La garantía deberá constituirse en dinero efectivo o en alguno de los instrumentos señalados en las letras a) y b) del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, los que deberán ser renovables y tener un plazo de vencimiento no superior a 90 días. La garantía constituida en dinero, deberá depositarse en una cuenta corriente bancaria especial y exclusiva para tal objeto.

La garantía constituye un patrimonio de afectación, a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución fundada del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la Empresa.

Artículo 152 bis C.- La Dirección del Trabajo llevará un registro especial en el que deberán inscribirse las Empresas de Servicios Transitorios. Al solicitar su inscripción, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica y su objeto social

Presentada la solicitud, la Dirección del Trabajo deberá aceptar el registro o rechazarlo mediante resolución fundada, dentro de los 60 días siguientes a la fecha de presentación. Si la Dirección del Trabajo no se pronunciare dentro

de dicho plazo, la solicitud se entenderá aprobada.

Con todo, si la Dirección del Trabajo requiere información o antecedentes adicionales para pronunciarse, el plazo se suspenderá hasta que el solicitante los adjunte.

Inmediatamente de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 152 bis D.- El Director del Trabajo, por resolución fundada, ordenará la cancelación de la inscripción de una empresa en el Registro cuando no constituya o no mantenga vigente la garantía a que se refiere el artículo 152 bis B y, en general, cuando incurra en incumplimientos graves y reiterados de la legislación laboral o previsional.

Párrafo 3

Del contrato de provisión de Trabajadores Transitorios

Artículo 152 bis E.- La provisión de Trabajadores Transitorios a una Usuaría por una Empresa de Servicios Transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de provisión de Trabajadores Transitorios, el que deberá indicar especialmente las áreas específicas de la usuaria que serán objeto de la provisión.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. Tratándose de personas jurídicas, se deberá además individualizar al o los representantes legales.

Artículo 152 bis F.- En ningún caso se podrá contratar trabajadores transitorios para reemplazar a trabajadores en huelga.

La contravención a lo dispuesto en este artículo, excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Título y se presumirá de derecho que el trabajador fue contratado como dependiente de aquélla por tiempo indefi-

nido, sujetándose a las normas generales de este Código.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa ascendente a 10 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 152 bis G.- Sólo podrá celebrarse un contrato de Provisión de Trabajadores Transitorios, cuando la usuaria se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Se haya suspendido la relación laboral de uno o más trabajadores por licencia médica, descansos de maternidad o feriados;
- b) Cuando se trate de servicios que por su naturaleza sean transitorios, tales como aquéllos derivados de organización de congresos, conferencias, ferias exposiciones y otros eventos extraordinarios;
- c) Cuando se trate del período de inicio de actividades de una empresa o de proyectos nuevos y específicos de una existente. En estos casos, la duración máxima del Contrato de Provisión será de seis meses;
- d) Cuando se produzcan aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad en la usuaria o en una determinada sección, faena o establecimiento de ella, y
- e) Cuando se requieran trabajos urgentes, precisos e impostergables, como reparaciones de las instalaciones o servicios de la usuaria.

Párrafo 4

Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 152 bis H.- El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un Trabajador Transitorio y una Empresa de Servicios Transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para un usuario de aquélla, y la Empresa a pagar la remuneración determinada por el tiem-

po servido, bajo las condiciones establecidas en este Código.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá escriturarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador y en él se indicará especialmente las labores que efectuará el trabajador para la usuaria. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de las 48 horas de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato respectivo, deberá ser enviada a la Dirección del Trabajo en el mismo plazo establecido en el inciso anterior, la que mantendrá para este efecto un registro especial de contratos de trabajo de servicios transitorios. Asimismo, una copia del mismo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

No se aplicará a este contrato lo dispuesto en el Art. 159 N° 4 de este Código, excepto en el caso de continuar el trabajador prestando servicios después de expirado el plazo del contrato, caso en el cual éste se transforma de pleno derecho en uno de duración indefinida, pasando a ser empleadora la empresa usuaria, contándose la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios.

Artículo 152 bis I.- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de suministro de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en el artículo 64 de este Código.

Será de responsabilidad directa de la usuaria, el cumplimiento de todas las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas todas las disposiciones legales y reglamentarias sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales relativas a prevención de riesgos y adopción de medidas que legal y reglamentariamente deba satisfacer respecto de sus trabajadores permanentes.

En caso de accidente del trabajo que afecte al trabajador transitorio, la usuaria deberá

notificar el siniestro en forma inmediata a la Empresa de Servicios Transitorios. En dicha notificación deberán constar las circunstancias y causas del accidente.

Párrafo 5

Del suministro de trabajadores agrícolas de temporada y otros con especial necesidad de fomento de su empleo

Artículo 152 bis J.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, en el caso que el trabajador suministrado sea de aquellos que la ley considera trabajadores agrícolas de temporada o de otros con especial necesidad de fomento de su empleo a que se refiere el Reglamento de esta ley, se aplicarán las siguientes reglas especiales:

- a) Las Empresas de Servicios Transitorios que tengan por giro preferente el suministro de este tipo de trabajadores, deberán constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto fijo y único será de 100 Unidades de Fomento.
- b) Respecto de la empresa usuaria, no regirá el límite del número máximo de trabajadores suministrados de la empresa usuaria, previsto en el inciso segundo del artículo 152 bis G.

Se entenderá para efectos de la aplicación del presente artículo, que son empresas de servicios transitorios con giro preferente en el trabajo agrícola de temporada o de otros con especial necesidad de fomento de su empleo, aquellas cuyo personal suministrado correspondiente a este tipo de trabajadores, hubiere sido igual o superior al 50% del total de trabajadores colocados en el año de actividades anterior.

Artículo 152 bis K.- En caso que el contrato de trabajo transitorio se celebre con trabajadores cuya edad fluctúe entre 18 y 24 años, de trabajadores de más de 50 años de edad, de trabajadores con discapacidad, o se celebre con trabajadores en régimen de jornada parcial, se aplicarán las siguientes normas especiales:

- a) dichos trabajadores no serán considerados para efectos de aumento de la garantía permanente establecida en el artículo 152 bis B.
- b) respecto de la empresa usuaria de este tipo de trabajadores, no regirá el límite máximo de personal suministrado respecto del total de sus trabajadores, previsto en el inciso segundo del artículo 152 bis B.

Para efectos de la aplicación de los preceptos anteriores, se entenderá que son trabajadoras en régimen de jornada parcial, aquellas cuya jornada ordinaria de trabajo estipulada en el respectivo contrato, no exceda de 32 horas semanales.

Párrafo 6

De la capacitación laboral de los trabajadores suministrados

Artículo 152 bis L.- Las Empresas de Servicios Transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que suministren en el mismo período, a través de algunos de los mecanismos previstos en el Párrafo IV, del título preliminar de la Ley N° 19.518.

Para tal efecto, deberán presentar ante la Dirección del Trabajo, dentro de los tres primeros meses de cada año, un certificado emitido por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en que consten las acciones de capacitación comunicadas y liquidadas respecto de sus trabajadores durante el año anterior, y la identificación de aquéllos.

Artículo 152 bis M.- Las Empresas de Servicios Transitorios podrán imputar provisionalmente la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, en los pagos provisionales mensuales del impuesto a la renta que realizaren durante el respectivo ejercicio

Asimismo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 39 del mismo cuerpo legal, dichas empresas podrán imputar a la franquicia tributaria establecida en el artículo

36 de la Ley N° 19.518, gastos en capacitación que excedan en el año el equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal en el mismo período, siempre y cuando tales gastos financien programas dirigidos a trabajadores con discapacidad o se orienten al aprendizaje de nuevas tecnologías. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo estará especialmente facultado para determinar cuáles programas se refieren a nuevas tecnologías.

17. Modifíquese el artículo 153, de la siguiente manera:

a) Suprímese del inciso 1º, la siguiente oración:

"Industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes,".

b) Agrégase en el inciso final, después del punto aparte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente frase nueva:

"Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.".

18. Agrégase en el artículo 154, el siguiente inciso final:

"Las obligaciones y prohibiciones indicadas en el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser universal, garantizándose la impersonalidad de la medida.".

19. Intercálase, a continuación del artículo 154, el siguiente artículo 154 bis, nuevo:

"Art. 154 bis.- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con oca-

sión del inicio, vigencia y término de la relación laboral.".

20. Reemplázase en el artículo 155 la expresión "del artículo anterior", por "del artículo 154".

21. Sustitúyese en el artículo 214, en el inciso 4º, las palabras "un mismo empleo", por "una misma relación laboral".

22. Reemplázase en el artículo 216, el encabezado de su inciso primero, por el siguiente:

"Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán entre otras, constituirse las siguientes:".

23. Reemplázase el artículo 218, por el siguiente:

"Art. 218.- Para los efectos de este Código, serán ministros de fe quienes el estatuto o la ley establezcan, en su caso.".

24. Modifícase el artículo 221, de la siguiente forma:

a) Agrégase en el inciso primero, a continuación del punto final (.), que pasa a ser una coma (,), la siguiente frase:

"El que podrá ser, según decidan los trabajadores, un Notario o Inspector del trabajo.".

b) Agréganse a continuación de su inciso final, los siguientes incisos, nuevos:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso ante-

rior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238."

25. Intercálase en el inciso primero del artículo 224, entre las palabras "sindical" y "gozarán", la siguiente frase nueva: "mencionada en el inciso tercero del artículo 235".

26. Sustitúyese el inciso primero del artículo 226 por el siguiente:

"Art. 226.- Los predios agrícolas explotados por un mismo empleador, se consideran como una sola empresa."

27. Reemplázase el artículo 227, por el siguiente:

"Art. 227.- Todo sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen a lo menos, el diez por ciento del total de los que prestan servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum referido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, tras el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa."

28. Sustitúyese el artículo 228 por el siguiente:

"Art. 228.- Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo."

29. Agrégase al final del artículo 229, sustituyendo el punto final por un punto y coma (;), lo siguiente:

"Si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales."

30. Sustitúyese el artículo 231, por el siguiente:

"Artículo 231.- El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Además, deberá garantizar los derechos de los socios a la participación en sus asambleas y en la adopción de los acuerdos. Las asambleas serán citadas por el presidente. La asamblea ordinaria se celebrará con la periodicidad que establezca el estatuto. La asamblea extraordinaria será convocada por el presidente o por el 20% de los socios.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros."

31. Reemplázase el artículo 232, por el siguiente:

"Artículo 232.- Una comisión electoral elegida de conformidad al estatuto, verificará los procedimientos electorales y toda votación que deba realizarse para determinar la voluntad colectiva. Asimismo, el estatuto establecerá el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse en todo caso, el derecho de las minorías.

El régimen de votaciones internas deberá asegurar los mecanismos propios de la sociedad democrática.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical."

32. Agrégase, a continuación del artículo 233, el siguiente artículo 233 bis:

"La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última que se celebre. Los bienes de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización."

33. Reemplázase el artículo 235 por el siguiente:

"Artículo 235.- Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de las licencias establecidas en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

- a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;
- b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;
- c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores; y,
- d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores a que hace referencia el inciso tercero de este artículo fuere tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicará las normas sobre fuero y licencias sindicales."

34. Reemplázase el artículo 236 por el siguiente:

"Artículo 236.- Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229 de este Código, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos. En todo caso, no podrán ejercer representación sindical, los trabajadores que hayan sido condenados o se encuentren procesados por delitos cometidos contra el patrimonio sindical durante el ejercicio de sus funciones como director sindical, inhabilidad que tendrá la duración a que se refiere el artículo 105 del Código Penal."

35. Sustitúyese el artículo 237 por el siguiente:

"Artículo 237.- Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones, lo serán todos los trabajadores afiliados al sindicato que reúnan los requisitos para ser director sindical.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección."

36. Reemplázase el artículo 238 por el siguiente:

"Artículo 238.- Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que reúnen los requisitos para ser elegidos directores sindicales o delegados de acuerdo al artículo 229, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que

se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió realizarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar, para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario."

37. Sustitúyese el artículo 239 por el siguiente:

"Artículo 239.- Las votaciones que deben realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse ante los miembros de la comisión electoral elegida de acuerdo al estatuto.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura de directorio sindical."

38. Derógase el artículo 240.

39. Derógase el artículo 241.

40. Derógase el artículo 242.

41. Elimínase en el inciso primero del artículo 243, la siguiente frase: "cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales."

42. Sustitúyese en el inciso tercero del artículo 244, las palabras "un ministro de fe" por "la comisión electoral".

43. Derógase el artículo 245.

44. Intercálase en el artículo 246, entre las palabras "En" y "aquellas" la expresión "la primera elección de" y agrégase en seguida de las palabras "Dirección del Trabajo" la frase "corres-

pondiéndole a la comisión electoral dictar las normas para las siguientes elecciones."

45. Derógase el artículo 248.

46. Agrégase en el artículo 252, el siguiente inciso segundo nuevo:

"No obstante lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 235, podrán los directores sindicales a que hace referencia esa disposición, ceder en todo o parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de estos."

47. Derógase el artículo 253.

48. Derógase el artículo 254.

49. Sustitúyese en el inciso quinto del artículo 255 las palabras "el capitán, como ministro de fe" por "la comisión electoral."

50. Derógase el artículo 256.

51. Reemplázase en el artículo 257, el inciso segundo, por el siguiente:

"La enajenación de bienes raíces, deberá tratarse en Asamblea citada al efecto por la directiva."

52. Efectúanse en el artículo 258, las siguientes modificaciones:

- a) Reemplázase en el inciso primero, las palabras "Al directorio" por "A los directores que se hace referencia en el inciso tercero del artículo 235, les".
- b) En su inciso segundo, sustitúyese la expresión "Los" por "Estos".

53. Intercálase en el inciso final del artículo 261, después de las palabras "de superior grado", la siguiente oración, antecedida por una coma (,):

"Para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias autorizadas de dicha

acta, tendrán mérito ejecutivo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado parcial o totalmente las remuneraciones del trabajador."

54. Derógase el artículo 264.

55. Derógase el artículo 265.

56. Reemplázase el artículo 266 por el siguiente:

"Artículo 266.- Se entiende por Federación la unión de tres o más sindicatos y confederación, la unión de tres o más federaciones."

57. Agrégase en el artículo 267, el siguiente inciso segundo:

"Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejan de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base."

58. Elimínase en el inciso primero del artículo 268, las palabras "o confederación" y la frase "y en presencia de un ministro de fe".

59. Agrégase en el artículo 269, en su inciso final, después de la expresión: "artículo 223", la siguiente frase: "con excepción de su inciso primero".

60. Derógase el artículo 271.

61. Derógase el artículo 275.

62. Elimínase en el inciso segundo del artículo 278, la frase. ",ante un ministro de fe".

63. Elimínase en el artículo 280, en su inciso primero, la frase: ",en presencia de un ministro de fe", las dos veces utilizada en él.

64. Elimínase en el artículo 281, en su inciso primero, la siguiente oración: "ante la presencia de un ministro de fe".

65. Elimínase en el artículo 284, N° 2, los siete párrafos que comienzan con la frase: "como por ejemplo:" reemplazando la coma que la antecede (,) por un punto final (.).

66. Derógase el artículo 285.

67. Agrégase en el artículo 286, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual a ser tercero:

"Las cotizaciones a las centrales sindicales, se descontarán y enterarán directamente a ellas en los términos previstos en el artículo 261."

68. Reemplázase el artículo 287 por el siguiente:

"Art. 287.- Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales."

69. Reemplázase el artículo 288, por el siguiente:

"Art. 288.- En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro.

No obstante lo anterior, no se requerirá de ministro de fe para afiliarse o para constituir una federación, confederación o una central sindical."

70. Introdúcense al artículo 289, las siguientes modificaciones:

- a) Suprímese en la letra a) la frase: "o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones" y
- b) Intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c), d), e) y f), a ser c), d), e), f) y g), respectivamente:

"b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o los sindicatos la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones, así como aquellas que se refieren a los incisos 5° y 6° del artículo 315."

71. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 292:

- a) Sustitúyese en su inciso primero la expresión "una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales", por la expresión "diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales";
- b) Sustitúyese en su inciso tercero, la coma (,) ubicada a continuación de la expresión "Juzgados de Letras del Trabajo" por un punto final (.), suprimiendo el texto que sigue; y,
- c) Reemplázase los incisos cuarto, quinto y sexto, por los siguientes:

"La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver. Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis de este Código.

La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 de este Código, el Juez en su primera resolución, dispondrá de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores.

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto; que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes y que se publique a costa del condenado, un extracto de la sentencia en dos periódicos de circulación nacional.

Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro."

72. Sustitúyese el artículo 294, por el siguiente:

"Art. 294.- Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV de este Código, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno."

73. Reemplázase el artículo 295 como sigue:

"Art. 295.- Las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afecta las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le son aplicables."

74. Sustitúyese el artículo 296, por el siguiente:

"Art. 296.- La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su Estatuto. Dicho acuerdo, certificado por la Comisión Electoral, se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda."

75. Sustitúyese el inciso primero del artículo 297, por el siguiente:

"También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

El Juez podrá abrir un período de prueba de diez días y fallará oyendo a las partes apreciando la prueba en conciencia. La sentencia ejecutoriada que declare disuelta la organización, será notificada además a la Inspección del Trabajo que corresponda, la que procederá a eliminarla del registro sindical."

76. Sustitúyese el artículo 309 por el siguiente:

"Art. 309.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un

proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior."

77. Sustitúyese el artículo 313, por el siguiente:

"Art. 313.- Para los efectos previstos en este libro, serán ministros de fe los Notarios Públicos y los Inspectores del Trabajo."

78. Sustitúyese el artículo 314, por el siguiente:

"Art. 314.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada."

79. Intercálase, después del artículo 314, los siguientes artículos, nuevos:

"Art. 314 a.- También podrán negociar, conforme a las normas del presente párrafo, grupos de trabajadores unidos para el efecto, siempre que sean ocho o más, sujetándose a las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- a) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación se-

creta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

- b) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 477 del presente Código;
- c) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de un contrato pluri-individual de trabajo y no será producirá el efecto de un convenio colectivo.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317 de este Código.

Artículo 314 b.- El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a él o los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477 de este Código. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Artículo 314 c.- Se podrá convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones

incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

- a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato.
- b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

Artículo 314 d.- Las negociaciones de que trata los artículos precedentes no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos."

80. Agréganse al artículo 315, los siguientes incisos quinto y sexto nuevos:

"Todo sindicato o grupo negociador podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colec-

tivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera disponible referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento dentro de un año calendario."

81. Agrégase al final del inciso primero del artículo 320, después del punto aparte (.), que se elimina, la siguiente frase: "o adherir al proyecto presentado."

82. Agréganse al artículo 327, los siguientes incisos:

"En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas y, por derecho propio un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir como asesor de aquéllos a las negociaciones y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo."

83. Modifíquese el artículo 329, de la siguiente manera:

- a) Intercálase, en su inciso primero, antes del punto aparte (.) la frase: "siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso 5º del artículo 315", y

- b) Sustitúyese su inciso segundo por el siguiente:

"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario."

84. Elimínase en el inciso 1º del artículo 334, la expresión "un sindicato interempresa".

85. Intercálense a continuación del artículo 334, en el Capítulo II del Libro IV, los siguientes artículos:

"Art. 334 a.- No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de 8 trabajadores de cada empresa.

Artículo 334 b.- Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato Interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este libro.

En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.

En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.

En todo lo demás, la tramitación de este proyecto de contrato colectivo se ajustará a lo previsto en el Capítulo I del Título II, de este Libro.

Artículo 334 c.- Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo de diez días hábiles previsto en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y en caso de no existir éstos por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso 1º del artículo 343-b.

Artículo 334 d.- En lo demás, la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo mencionado, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II de este Libro y, en cuanto sean pertinentes a las normas especiales contenidas en el presente Capítulo."

86. Agrégase al artículo 346, el siguiente inciso tercero nuevo:

"Las estipulaciones del contrato colectivo, suscrito por sindicatos, se extenderán a los trabajadores que no estén regidos por un instru-

mento colectivo y se incorporen con posterioridad al respectivo sindicato."

87. Introdúcense en el artículo 378 las siguientes modificaciones:

- a) Derógase el inciso segundo.
- b) En el inciso tercero, agrégase la siguiente frase final suprimiendo el punto aparte (.) "de los involucrados en la negociación."

88. Sustitúyase, en el inciso 1º del artículo 379, la expresión "mayoría absoluta de ellos", por la siguiente: "mayoría absoluta de los involucrados en la negociación".

89. Modifícase el artículo 381, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyase el encabezado de su inciso primero, por el siguiente:

"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:"

- b) Agrégase a continuación de la letra b), la siguiente letra c), nueva:

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a 4 Unidades Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado."

- c) Agrégase, a continuación de la letra c), el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual y siguientes a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo, respectivamente:

"En este 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 haberse hecho ésta efectiva."

- d) Intercálese en el actual inciso tercero, que pasó a ser cuarto, entre la frase "de hecha efectiva la huelga" y el punto (.) que le sigue, la frase siguiente:

"siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero, de este artículo."

- e) Agrégase al final del inciso sexto, que pasó a ser séptimo, después del punto (.) final que pasa a ser coma (,), la siguiente frase:

" y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo".

90. Derógase el Capítulo XI, del Libro III del Código.

91. Sustitúyese el artículo 477, por el siguiente:

"Artículo 477.- Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados cuatro o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si

lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 UTM mensuales."

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1º Transitorio.- Otórgase el plazo de dos años, a contar de la entrada en vigencia de esta ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a esta fecha, procedan a adecuar sus estatutos.

Artículo 2º Transitorio.- No obstante lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por esta ley, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de esta ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Artículo 3º Transitorio.- Agrégase al artículo 7º transitorio del Código del Trabajo, el siguiente inciso final:

"El límite contemplado en el artículo 40-E del Código del Trabajo, no regirá respecto de los trabajadores a que se refiere el inciso 1º de este artículo."

Artículo 4º Transitorio.- El contrato de Trabajo-formación consagrado en el artículo 85 bis, sólo podrá celebrarse respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de esta ley."

Artículo 5º Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el día 1º del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 6º Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Artículo 7º Transitorio.- Las empresas de Servicios Transitorios, que a la fecha de publicación de la presente ley, desarrollen actividades reguladas por la misma, deberán presentar su solicitud de inscripción, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo, dentro del plazo de 180 días a contar de dicha publicación.

Artículo 8º Transitorio.- Las empresas de Servicios Transitorios que declaren en sus estatutos tener por giro preferente el suministro de trabajadores agrícolas de temporada, podrán acogerse condicionalmente al momento de su registro a la exención de capital mínimo y la garantía fija establecida en el inciso primero letra a) del artículo 152 bis T."

Dios guarde a V.E.,

RICARDO LAGOS ESCOBAR
Presidente de la República

RICARDO SOLARI SAAVEDRA
*Ministro del Trabajo
y Previsión Social*

ALVARO GARCIA HURTADO
*Ministro Secretario General
de la Presidencia*

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

**AUTORIZA POR UNA SOLA VEZ A
LAS INSTITUCIONES DE
SEGURIDAD SOCIAL PARA
CELEBRAR CONVENIOS DE PAGO
POR LAS COTIZACIONES
PREVISIONALES ADEUDADAS
POR LOS EMPLEADORES**

Ley N° 19.720 (*)

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

Proyecto de ley:

Artículo 1º.- Los empleadores que adeuden cotizaciones establecidas en los Decretos Leyes N°s. 3.500 y 3.501, ambos de 1980, en la Ley N° 16.744 y en el artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.578, a Instituciones de Seguridad Social, correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse hasta el mes de febrero de 2001 o en meses anteriores, podrán acogerse a las normas de esta ley, para el pago de sus deudas.

Artículo 2º.- Los empleadores a que se refiere el artículo anterior, tendrán derecho a solicitar acogerse a convenio para el pago de la deuda a que se refiere dicho artículo, con la Institución de Seguridad Social respectiva, dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha de vigencia de esta ley, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo.

Para tales efectos, la deuda estará constituida por las cotizaciones adeudadas, los intereses y reajustes de la Ley N° 17.322, o del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

Para los efectos que se practique la liquidación de la deuda a que se refiere el inciso anterior, el empleador que no hubiese declarado las cotizaciones previsionales de sus trabajadores y ex trabajadores en la Institución respectiva, deberá presentar junto con su solicitud de celebración de convenio, las planillas de declaración y no pago respecto de cada uno de los períodos de cotizaciones adeudadas. En tales casos, no procederá la aplicación de la multa a que se refiere el inciso quinto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.

Para la procedencia de lo dispuesto en el inciso anterior, será necesaria la constitución de la deuda de acuerdo a las normas legales pertinentes y sólo se aceptarán cotizaciones correspon-

(*) Publicada en el Diario Oficial con fecha 7.04.01.

dientes a un período no superior a cinco años anteriores al 28 de febrero de 2001. Tratándose de las cotizaciones adeudadas establecidas en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, en la Ley N° 16.744 y en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, se condonarán recargos del veinte por ciento a que se refieren los incisos cuarto y quinto del artículo 22 de la Ley N° 17.322. La Institución de Seguridad Social respectiva condonará el cuarenta por ciento de los intereses restantes.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los convenios se sujetarán a las siguientes disposiciones:

- a) La deuda será liquidada en conformidad con las normas anteriores, al último día del mes anteprecedente de la celebración del convenio y se expresará en Unidades de Fomento al valor que dicha unidad tenga a la fecha de liquidación. A partir de esa fecha la deuda devengará un interés anual del 6.26%.
- b) El empleador podrá pagar la deuda hasta en dieciocho cuotas mensuales, iguales y sucesivas, expresadas en Unidades de Fomento, convertidas en peso al día del pago.
- c) El convenio deberá celebrarse dentro de los 60 días siguientes al de la presentación de la solicitud por parte del empleador, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo.
- d) La primera cuota del convenio deberá pagarse dentro de los diez primeros días del mes subsiguiente al de la celebración del mismo, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo. Las restantes cuotas se pagarán en la misma oportunidad en que corresponda enterar las cotizaciones de conformidad a la Ley N° 17.322 y al artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- e) El no pago oportuno por el empleador de dos cuotas del convenio o de cualquiera de las cotizaciones devengadas de remuneraciones que se han pagado o debido pagar a sus trabajadores desde el mes de marzo de 2001, en adelante, hará caducar el convenio, y la Institución acreedora deberá cobrar el total del saldo de la deuda a la fecha de su caducidad. Esta se considerará de plazo vencido, con todos sus reajustes, intereses, multas y recargos, de acuerdo a la Ley N° 17.322 o al artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.
- f) El empleador podrá anticipadamente pagar total o parcialmente la deuda. En estos casos, se descontarán los intereses no devengados señalados en la letra a), de este inciso.
- g) Los convenios de pago no producirán novación de la deuda primitiva del empleador.
- h) En el caso de los convenios celebrados por cotizaciones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, si los intereses y reajustes pagados por el empleador resultaren ser inferiores a los que hubiesen correspondido de acuerdo al artículo 19 del citado decreto, excluyendo, por el período que dura el convenio, el recargo a beneficio de la Institución a que se refiere el inciso decimoctavo de ese artículo, se deberá pagar una cuota de ajuste, cuyo monto será determinado por la Institución y corresponderá a la diferencia entre ambos valores.

El pago de la cuota de ajuste señalada en el párrafo anterior, deberá efectuarse dentro de los primeros 10 días del mes subsiguiente al pago de la última cuota pactada en el convenio.

Artículo 4º.- Respecto de los empleadores demandados judicialmente que celebren un convenio en los términos de esta ley, las costas personales y procesales causadas en el juicio se incorporarán en la liquidación respectiva, si su monto se acordare con la Institución de Seguridad Social. A falta de acuerdo, la regulación, tasación y pago de las costas se definirá en el juicio respectivo, sin perjuicio de la celebración y cumplimiento del convenio.

Los plazos de prescripción de las acciones en favor de las Instituciones de Seguridad Social por las cotizaciones previsionales a que se refiere el convenio, se interrumpirán desde la fecha de la solicitud del convenio.

Los procedimientos judiciales iniciados contra los empleadores que se acojan a los beneficios que esta ley establece, se suspenderán, pero se mantendrán los embargos decretados. En todo caso, no procederá el abandono del procedimiento en los juicios ejecutivos respecto de los cuales el ejecutante y el ejecutado hayan celebrado convenio.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, la Institución ejecutante podrá continuar dicho procedimiento, o iniciar un nuevo juicio ejecutivo con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 17.322.

Artículo 5º.- La declaración de quiebra de un empleador dejará sin efecto de pleno derecho el convenio que éste hubiese celebrado de acuerdo con esta ley, debiendo verificarse el crédito correspondiente a aquellas cuotas del convenio que faltare por pagar, en conformidad al artículo 11 de la Ley N° 17.322, el que se liquidará y tendrá el privilegio del artículo 61 del Código del Trabajo y del inciso vigésimo del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

No obstante, acordada la continuación total del giro del fallido y mientras ésta subsista, el saldo de la deuda podrá servirse de acuerdo a las condiciones del convenio establecidas en esta ley.

Artículo 6º.- Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.631, en caso de que un empleador, que haya celebrado un convenio, quisiera poner término a la relación laboral con un trabajador sujeto a aquél, deberá enterar previamente en la Institución respectiva la parte del total de las cuotas del convenio que correspondan al trabajador despedido en los términos establecidos en la mencionada ley.

Artículo 7º.- La celebración de los convenios a que se refiere esta ley será facultativa tratándose de Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y de las Instituciones de Salud Previsional regidas por la Ley N° 18.933.

Artículo 8º.- Esta ley entrará en vigencia después de treinta días de su publicación en el Diario Oficial, debiendo el empleador que se acoja a convenio estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas desde el mes de marzo de 2001 en adelante."

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

Santiago, 3 de abril de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Previsión Social.

Superintendencia de Seguridad Social

Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.720 publicada en el Diario Oficial el 7 de abril de 2001 sobre convenios de pago de cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores

Circular N° 1.899

Santiago, 12 de abril de 2001.

1. NORMAS GENERALES

En el Diario Oficial del día 7 de abril de 2001, aparece publicada la Ley N° 19.720, cuyo artículo 1° dispone que los empleadores que adeuden cotizaciones establecidas en los Decretos Leyes N°s. 3.500 y 3.501, ambos de 1980, en la Ley N° 16.744 y en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, a Instituciones de Seguridad Social, correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse hasta el mes de febrero de 2001 o en meses anteriores, podrán acogerse a las normas de dicho cuerpo legal.

Las instituciones encargadas de recaudar las cotizaciones establecidas en el D.L. N° 3.501, de 1980, estarán obligadas a otorgar tales franquicias, que consisten en convenios de pago y condonación de intereses y multas en los términos que señala.

En cambio, para las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y las Instituciones de Salud Previsional regidas por la Ley N° 18.933, la celebración de los convenios a que se refiere esta ley es facultativa.

2. EMPLEADORES QUE PUEDEN ACOGERSE A CONVENIO

Atendido los amplios términos de la referida normativa legal, pueden acogerse a convenios sobre facilidades de pago, todos los empleadores que adeuden cotizaciones correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse hasta el mes de febrero de 2001 ó en meses anteriores.

Para celebrar convenio el empleador deberá acreditar que se encuentra al día en el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones que ha pagado o debido pagar a sus trabajadores desde el mes de marzo de 2001, en adelante.

3. DEUDA QUE PUEDE INCLUIRSE EN EL CONVENIO

Conforme a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.720, las franquicias de pago otorgadas, comprenderán la deuda que al 12 de marzo de 2001 registren los empleadores por concepto de cotizaciones previsionales. Esto significa que las últimas cotizaciones impagas

que pueden incluirse en la deuda, son aquellas correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse en febrero de 2001.

Tratándose de cotizaciones que no hubiesen sido declaradas por el empleador, sólo podrán ser objeto de los convenios aquéllas correspondientes a un período no superior a cinco años inmediatamente anteriores al 28 de febrero de 2001.

Los convenios de pago no producirán novación de la deuda primitiva del empleador, por lo que si el empleador suscribe el convenio sólo está modificando la forma de pago, y por tanto, la obligación previsional originaria se mantiene.

4. PLAZO MAXIMO PARA SOLICITAR Y SUSCRIBIR LOS CONVENIOS

Para acogerse a las franquicias contempladas en la citada ley, los empleadores deberán presentar una solicitud ante la respectiva institución de Seguridad Social, dentro del plazo de sesenta días, contados desde la vigencia de la Ley N° 19.720, o sea, desde el 7 de mayo, hasta el día 6 de julio próximo.

El convenio deberá celebrarse dentro de los 60 días siguientes al de la presentación de la solicitud por parte del empleador, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo.

5. DETERMINACION DEL MONTO ADEUDADO: REAJUSTABILIDAD, INTERESES Y MULTAS

Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 19.720, la deuda estará constituida por las cotizaciones adeudadas más los intereses y reajustes de la Ley N° 17.322.

Para los efectos de determinar el monto adeudado por el empleador, se practicará, en primer lugar, una liquidación de las imposiciones adeudadas y de los reajustes e intereses de la Ley N° 17.322, aplicando para tales efectos las tablas que para el cálculo de reajustes e intereses haya emitido esta Superintendencia para el mes al cual se está liquidando la deuda. Dicha liquidación deberá contener el detalle de lo adeudado para cada mes que se solicitó incluir en el convenio.

Dado que el inciso quinto del artículo 2° de la ley en análisis dispone que tratándose de cotizaciones adeudadas establecidas en el Decreto Ley N° 3.501 de 1980, en la Ley N° 16.744 y en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, se condonarán los recargos del veinte por ciento a que se refieren los incisos cuarto y quinto del artículo 22 de la Ley N° 17.322 y que la institución de seguridad social respectiva condonará el cuarenta por ciento de los intereses restantes, las entidades deberán determinar los intereses sin los referidos recargos, para cuyos efectos deberán aplicar las tablas que se adjuntan en anexo a la presente circular, a las cotizaciones adeudadas debidamente reajustadas conforme a la última ley citada. La Tabla N° 1 se aplicará si la deuda se liquida al 31 de marzo de 2001, la Tabla N° 2 se aplicará si la deuda se liquida al 30 de abril y la Tabla N° 3 se aplicará si la deuda se liquida al 31 de mayo del presente año. Para los meses posteriores, las correspondientes Tablas se informarán en la circular que mensualmente emite esta Superintendencia para el cálculo de los intereses y reajustes de la Ley N° 17.322.

Los intereses que resulten de estas últimas operaciones servirán de base para la determinación del 40% de intereses a condonar.

A su vez, los recargos de 20% que deberán condonar las respectivas instituciones de seguridad social, se determinarán para cada mes restando a los intereses determinados conforme a la Ley N° 17.322 los intereses sin el recargo del 20%.

Por consiguiente, la deuda que se incluirá en el convenio estará constituida por las cotizaciones nominales adeudadas, sus reajustes y los intereses no condonados.

La deuda se liquidará, en la forma antes señalada, al último día del mes anteprecedente al de la celebración del convenio y se expresará en unidades de fomento al valor que ésta tenga a la fecha de liquidación.

Respecto de la multa aplicada a aquellos empleadores que presentaron declaraciones incompletas o erróneas, cabe señalar que su condonación no se encuentra contemplada en los convenios de pago, no obstante, los Jefes Superiores de las Instituciones de Previsión podrán condonar las multas correspondientes en los términos establecidos en la Ley N° 17.322.

6. COTIZACIONES ADEUDADAS NO DECLARADAS

Si el empleador no ha efectuado la declaración a que se refiere el artículo 22 de la Ley N° 17.322, deberá presentar junto con la solicitud de celebración de convenio las planillas de declaración y no pago respecto de cada uno de los períodos de cotizaciones adeudadas, en cuyo caso no procederá la aplicación de la multa establecida en el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.

Para la procedencia de lo anterior, será necesaria la constitución de la deuda de acuerdo con las normas legales pertinentes, no debiendo aceptarse cotizaciones correspondientes a un período superior a cinco años inmediatamente anteriores al 28 de febrero del 2001.

7. PLAZO E INTERESES DE LOS CONVENIOS

El plazo máximo de servicio de la deuda comprendida en los convenios que se celebren, será de 18 meses, sin embargo el deudor puede solicitar uno inferior.

La deuda expresada en U.F. devengará un interés anual de un 6,26% a partir de la fecha de su liquidación, lo que significa aplicar un 0,52% mensual y se servirá en cuotas mensuales iguales y sucesivas, a contar del mes subsiguiente al de la celebración del convenio. A la deuda liquidada al mes anteprecedente al mes de la celebración del convenio, se le aplicará el referido interés hasta el último día del mes anterior al inicio del servicio. El monto de cada cuota se determinará aplicando a la citada deuda los factores señalados en la Tabla N° 4 que se incluye en anexo en esta circular.

Para efectos del pago, las cuotas así determinadas, expresadas en U.F., se convertirán a pesos considerando el valor de aquélla al día del pago.

La primera cuota del convenio deberá pagarse dentro de los diez primeros días del mes subsiguiente al de la celebración del mismo, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo. Las restantes cuotas se pagarán en la misma oportunidad en que corresponda enterar las cotizaciones de conformidad a la Ley N° 17.322.

Si la cuota se paga después del día 10 del mes que corresponda, o del día hábil siguiente si el día 10 es sábado, domingo o festivo, devengará por cada día de atraso un interés equivalente al 0,017%.

8. PAGO ANTICIPADO

El empleador podrá pagar anticipadamente total o parcialmente la deuda. En estos casos, se descontarán los intereses no devengados. Las instituciones de seguridad social deberán generar los mecanismos que permitan recibir este tipo de pagos, ya sean parciales o totales. Si el pago es parcial, se deberá determinar el valor de la deuda a esa fecha y proceder a recalcular el monto de las cuotas.

9. COSTAS PROCESALES Y PERSONALES CAUSADAS EN JUICIO

Respecto de los empleadores demandados judicialmente que celebren convenio en los términos de la Ley N° 19.720, las costas personales y procesales causadas en el juicio se incorporarán en la liquidación de la deuda, si su monto se acordare con la institución de seguridad social. A falta de acuerdo, la regulación, tasación y pago de las costas se definirá en el juicio respectivo, sin perjuicio de la celebración y cumplimiento del convenio.

10. CADUCIDAD DE LOS CONVENIOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3° de la ley, el convenio de pago caducará por las siguientes causas:

- A) El no pago oportuno por el empleador de dos cuotas del convenio.
- B) El no pago oportuno de cualquiera de las cotizaciones devengadas de remuneraciones que se han pagado o debido pagar a sus trabajadores desde el mes de marzo de 2001, en adelante.

Cabe hacer presente, que por pago oportuno debe entenderse el que se realiza dentro de los diez primeros días del mes o el día siguiente hábil si éste cayere en sábado, domingo o festivo.

En todo caso, el plazo que las instituciones de seguridad social fiscalizadas por esta Superintendencia tendrán para determinar la caducidad de un convenio y proseguir las acciones respectivas por su incumplimiento, será hasta el último día hábil del mes en que se debió enterar la segunda cuota impaga o hasta el último día hábil del mes siguiente a aquél en que se debieron pagar las cotizaciones previsionales por remuneraciones devengadas a contar de marzo de 2001 en adelante, según sea el caso.

Cuando se produzca la caducidad del convenio, la institución no podrá continuar recibiendo el pago de las cuotas correspondientes a él.

En estos casos la institución acreedora deberá cobrar el total del saldo de la deuda a la fecha de su caducidad. La deuda se considerará de plazo vencido, con todos sus reajustes, intereses, multas y recargos, de acuerdo a la Ley N° 17.322. Corresponde entonces, continuar con la cobranza judicial incluyendo todas las costas correspondientes.

11. SUSPENSION DE PROCEDIMIENTOS DE APREMIO, ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO E INTERRUPCION DE LOS PLAZOS DE PRESCRIPCION

Los procedimientos judiciales iniciados contra los empleadores que se acojan a los beneficios que establece la Ley N° 19.720, se suspenderán, pero se mantendrán los embargos decretados. En todo caso, no procederá el abandono del procedimiento en los juicios ejecutivos respecto de los cuales el ejecutante y el ejecutado hayan celebrado convenio. En caso de incumplimiento por parte del empleador, la respectiva institución de seguridad social podrá continuar dicho procedimiento, o iniciar un nuevo juicio ejecutivo con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 17.322.

Los plazos de prescripción de las acciones en favor de las instituciones de seguridad social por las cotizaciones previsionales incorporadas en los convenios, se interrumpirán desde la fecha de la solicitud de los mismos.

12. QUIEBRA DEL EMPLEADOR ACOGIDO A CONVENIO

La declaración de quiebra de un empleador dejará sin efecto de pleno derecho el convenio que éste hubiese celebrado de acuerdo con la Ley N° 19.720, debiendo verificarse el crédito correspondiente a aquellas cuotas del convenio que faltaren por pagar en conformidad al artículo 11 de la Ley N° 17.322, el que se liquidará y tendrá el privilegio del artículo 61 del Código del Trabajo. No obstante, acordada la continuación total del giro del fallido y mientras ésta subsista, el saldo de la deuda podrá servirse de acuerdo a las condiciones del convenio establecidas en la Ley N° 19.720.

13. CUMPLIMIENTO DE LEY N° 19.631

Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.631, en caso de que un empleador, que haya celebrado un convenio, quisiera poner término a la relación laboral con un trabajador sujeto a aquél, deberá enterar previamente en la institución de seguridad social respectiva, la parte del total de las cuotas del convenio que correspondan al trabajador despedido en los términos establecidos en la mencionada ley.

14. EJEMPLO DE DETERMINACION DE LA DEUDA

Supóngase un empleador que se acoge a convenio conforme a la Ley N° 19.720 el 9 de mayo de 2001 y suscribe dicho convenio el 30 del mismo mes por cotizaciones adeudadas por los montos y períodos que más adelante se indican, solicitando servirlo en 6 cuotas mensuales.

A) DETERMINACION DE LA DEUDA CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 17.322

Dado que el convenio se suscribirá en mayo, corresponde liquidar la deuda al 31 de marzo de 2001. La deuda por cotizaciones liquidada conforme a las normas de la Ley N° 17.322 y aplicando la tabla que para el mes de marzo de 2001 emitió esta Superintendencia mediante Circular N° 1.887, de 14 de febrero de 2001, asciende a \$ 1.788.426 de acuerdo con el siguiente detalle:

Mes		% de	Deuda	% de	Monto	Total
Remuneración	Cotizac.	Reaj.	Reajustada	Interés	Interés	Deuda
			\$		\$	\$
MARZO 2000	140.000	1,1	141.540	21,43	30.332	171.872
ABRIL	140.000	0,49	140.686	20,55	28.911	169.597
JULIO	150.000		150.000	15,87	23.805	173.805
AGOSTO	160.000		160.000	13,97	22.352	182.352
SEPTIEMBRE	165.000		165.000	12,05	19.883	184.883
OCTUBRE	168.000		168.000	9,96	16.733	184.733
NOVIEMBRE	170.000		170.000	7,85	13.345	183.345
DICIEMBRE	172.000		172.000	5,72	9.838	181.838
ENERO 2001	173.000		173.000	3,29	5.692	178.692
FEBRERO	175.000		175.000	1,32	2.310	177.310
TOTAL	1.613.000		1.615.226		173.200	1.788.426

B) DETERMINACION DE LA DEUDA CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 19.720

Para determinar los intereses sin el recargo del 20% que se condona conforme a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 2° de la Ley N° 19.720, para cada uno de los meses incluidos en el convenio, se debe aplicar a la deuda reajustada al 31 de marzo de cada uno de ellos, indicada anteriormente, los respectivos porcentajes que se indican

en la Tabla N° 1 que se adjunta a la presente circular. Aplicada dicha Tabla, se obtienen los siguientes resultados:

Mes	Deuda	Tasa de	Monto	40% de	Total
Remuneración	Reajustada	Interés	Interés	Intereses	Deuda
		Sin Recargo	Sin Recargo	A condonar	del Convenio
	\$	%	\$	\$	\$
MARZO 2000	141.540	17,6	24.911	9.964	156.487
ABRIL	140.686	16,88	23.748	9.499	154.935
JULIO	150.000	13,09	19.635	7.854	161.781
AGOSTO	160.000	11,54	18.464	7.386	171.078
SEPTIEMBRE	165.000	9,97	16.451	6.580	174.870
OCTUBRE	168.000	8,25	13.860	5.544	176.316
NOVIEMBRE	170.000	6,51	11.067	4.427	176.640
DICIEMBRE	172.000	4,75	8.170	3.268	176.902
ENERO 2001	173.000	2,74	4.740	1.896	175.844
FEBRERO	175.000	1,1	1.925	770	176.155
TOTAL	1.615.226		142.971	57.188	1.701.008

Los intereses condonados en el caso del Ejemplo ascienden a \$ 87.417, de los cuales \$ 30.229 corresponden a la condonación del 20% de recargo de los intereses y \$ 57.188 a la condonación del 40% de los intereses restantes.

Se tiene por lo tanto que la deuda al 31 de marzo asciende a \$ 1.701.008. A esa fecha el valor de la U.F. alcanzó a \$ 15.813,07, luego, la deuda objeto del convenio expresada en dicha unidad, es de 107,57 U.F.

C) DETERMINACION DEL MONTO DE LA CUOTA MENSUAL

Como el convenio se suscribió en mayo, la primera cuota deberá pagarse dentro de los 10 primeros días del mes de julio (mes subsiguiente al de celebración del convenio).

Para determinar el monto de cada una de las 6 cuotas mensuales, a la deuda liquidada al 31 de marzo, ascendente a 107,57 U.F., corresponde, previamente, actualizarla al 30 de junio (último día del mes anterior al del inicio del servicio) aplicándole el 0,52% de interés mensual por cada uno de los 3 meses transcurridos, resultando un total de 109,25 U.F. $(107,57 + 107,57 * 0,0052 * 3)$. A continuación a este último monto deberá aplicarse el factor que corresponda a las 6 cuotas pactadas de acuerdo con la Tabla N° 4 que se anexa a esta circular.

De esta manera, en el ejemplo, cada cuota ascenderá a 18,45 U.F. (109,25*0, 16883517).

En el caso del ejemplo, si el empleador en el mes de septiembre paga el día 21 en lugar de pagar el día 10, su cuota ese mes será de U.F. 18,48 (18,45+18,45*0,00017*11).

15. ASPECTOS OPERATIVOS DE LA APLICACION DE LA LEY

A) INFORMACION DE LA DEUDA

Las instituciones de seguridad social fiscalizadas por esta Superintendencia, a efectos de ofrecer un adecuado servicio y entrega de información a los empleadores, deberán tener disponible en sus sucursales u oficinas, ya sea en forma impresa o, en medios computacionales información sobre la ley y los datos referidos a la deuda de cada uno de los empleadores que registren deudas de cotizaciones declaradas y no pagadas. Además, podrán utilizar Internet como herramienta tecnológica de acceso de información.

B) FORMULARIOS DE SOLICITUD DE CONVENIO

Para la aplicación de la Ley N° 19.720, las instituciones sometidas a la fiscalización de esta Superintendencia deberán elaborar los formularios para la solicitud de convenio y otros que estime necesario, cuyo diseño será de responsabilidad de cada organismo, con el objeto de que los empleadores puedan solicitar acogerse a los convenios regulados por la ley. El formulario de solicitud del convenio deberá contener, a lo menos, la siguiente información:

- a) Folio de la solicitud, el que deberá ser único y correlativo.
- b) Constancia de recepción por parte de la institución, con indicación de la fecha de presentación, fecha límite para suscribir el convenio, timbre de la institución y firma del funcionario responsable.
- e) Nombre, RUT y dirección del empleador que celebra el convenio o de su representante legal.
- d) Datos sobre la deuda a incluir en el convenio, con indicación del número de trabajadores.
- e) Fecha y monto de liquidación de la deuda.
- f) Monto de la deuda en unidades de fomento a la fecha de liquidación determinado al último día del mes anteprecedente al de la celebración del convenio.
- g) Constancia de si la liquidación incluye o no las costas.
- h) Interés que devenga la deuda.
- i) Número de cuotas por las cuales el empleador se acoge al convenio, fecha de vencimiento y monto en Unidades de Fomento de cada una de ellas.

El formulario se suscribirá en un original y dos copias, quedando el original y una copia en poder de la institución y la otra copia en poder del empleador.

Además, al momento de presentarse la solicitud deberá entregarse la tercera copia al empleador, con la constancia de recepción incorporada y con el registro de la fecha límite para firmar el convenio.

Para la celebración del Convenio la Institución de seguridad social comunicará al empleador el lugar y fecha en que se encuentre disponible para su firma.

Sin la firma del empleador o de su representante legal el formulario no tendrá validez.

C) FORMATO Y MENCIONES BASICAS DE LOS CONVENIOS

Las Instituciones de seguridad social fiscalizadas por esta Superintendencia, que se encuentren obligadas o facultadas por la Ley N° 19.720 para celebrar convenios de pago de cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores, deberán elaborar un texto de convenio que deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) Fecha de suscripción.
- b) Fecha de la solicitud.
- e) Nombre, RUT y dirección del empleador que celebra el convenio y, en su caso, de su representante legal.
- d) Nómina de los trabajadores cuyas cotizaciones previsionales se incluyan en el convenio, indicando sus nombres, cédula nacional de identidad y los respectivos períodos de cotización adeudados a cada uno de ellos.
- e) Declaración y reconocimiento de la deuda por parte del empleador.
- f) Fecha y monto de liquidación de la deuda.
- g) Monto de la deuda en unidades de fomento a la fecha de liquidación determinado al último día del mes anteprecedente al de la celebración del convenio.
- h) Constancia de si la liquidación incluye o no las costas.
- i) Interés que devenga la deuda.
- j) Número de cuotas por las cuales el empleador se acoge al convenio, fecha de vencimiento y monto en Unidades de Fomento de cada una de ellas.
- k) Cláusula explicativa de los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.631, según lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 19.720.
- l) Cláusula explicativa del interés del 6,26 % que se aplicará a la deuda, a contar de la fecha de liquidación.

- m) Cláusula explicativa del pago anticipado total o parcial de la deuda, de acuerdo a lo dispuesto en la letra f) del artículo 3º de la Ley N° 19.720.
- n) Efectos de la falta de pago oportuno de dos cuotas del convenio o de cualquiera de la cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas a contar del mes de marzo de 2001, en adelante.
- o) Individualización en su caso, del o los juicios ejecutivos que de acuerdo con el artículo 4º de Ley N° 19.720 se suspenden, con indicación del estado de éstos y el monto de las costas personales y procesales acordadas entre el empleador y la institución de seguridad social.
- p) Declaración expresa de que la celebración del convenio no produce novación de la primitiva obligación del empleador, según lo dispone la letra g) del artículo 3º de la Ley N° 19.720.

El formulario podrá ser enviado por correo o presentado personalmente por el empleador o su representante legal en las agencias o sucursales respectivas de cada institución de seguridad social.

El convenio se celebrará por instrumento privado en tres ejemplares, quedando dos en poder de la institución de seguridad social y uno en poder del empleador.

Al momento de firmarse el convenio deberá entregarse al empleador la segunda copia del formulario de solicitud, con todos los cálculos efectuados y con el respectivo calendario de pago.

D) PROCEDIMIENTO DE PAGO

Las instituciones de seguridad social fiscalizadas por esta Superintendencia deberán diseñar un formulario especial destinado al pago de las cuotas del convenio, el cual será de su responsabilidad y se ajustará a las siguientes exigencias:

- a) Impresión sólo por el anverso.
- b) Destacadamente en el extremo superior derecho, deberá figurar el número de folio de la correspondiente solicitud de convenio.
- c) En la zona superior deberán figurar los mismos datos identificatorios del empleador consignados en la solicitud de convenio.
- d) En la zona central deberán desglosarse los conceptos del pago y el valor de los intereses del 6,26% por aquellos días de atraso en el pago de la cuota.
- e) En la zona inferior derecha deberá registrarse la firma del empleador o de su representante legal.
- f) El formulario deberá extenderse, como mínimo, en dos ejemplares, debiendo quedar el original para la institución y una copia para el empleador.

Para hacer más eficiente el proceso de recaudación de las cuotas pagadas en el convenio, las instituciones de seguridad social podrán pre imprimir el formulario de pago en un diseño de cuponera de pago.

La respectiva institución será responsable de entregar a los empleadores el formulario de pago, con el tiempo suficiente que le permita cumplir oportunamente con el pago de las cuotas establecidas en el convenio, ya sea que utilice una cuponera o emita mensualmente el comprobante.

En el caso de que las cuotas se paguen fuera del plazo legal, en las sucursales u oficinas de las instituciones fiscalizadas por esta Superintendencia deberá agregarse por cada día de atraso el interés diario del 0,017%.

Finalmente, y con el objeto de facilitar el pago de las cuotas de los convenios que los empleadores suscriban en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.720, las instituciones de seguridad social deberán adoptar las medidas pertinentes para suscribir convenios con las entidades bancarias, financieras o recaudadoras, con dicha finalidad, o ampliar aquellos que se encuentren en aplicación.

E) INFORMACION QUE DEBE REMITIRSE A LA SUPERINTENDENCIA

A partir del mes de junio del año en curso, las instituciones de seguridad social fiscalizadas por esta Superintendencia, deberán remitir a este Organismo, dentro de los 10 primeros días de cada mes, la siguiente información mensual respecto de la aplicación de la Ley N° 19.720:

- a) El número de solicitudes presentadas durante el mes al que corresponde el informe, desglosado según el número de cuotas solicitadas.
- b) El total de trabajadores registrados en esta condición en las solicitudes presentadas hasta el último día del mes al que corresponde el informe.
- c) El total de trabajadores incluidos en las solicitudes de convenio presentadas hasta el último día del mes al que corresponde el informe.
- d) El número de convenios suscritos y de trabajadores incluidos en los mismos en el mes informado, desglosado por actividad económica y región.
- e) El total en pesos y U.F de la deuda liquidada por convenio por la entidad informante, que se registran en los convenios celebrados hasta el último día del mes al que corresponde el informe.
- f) El monto de la deuda liquidada en convenio, desglosada de acuerdo al código de actividad económica y región de los empleadores.

F) INFORMACION QUE DEBE REMITIRSE A OTRAS ENTIDADES

Esas entidades adoptarán las medidas necesarias para remitir al Registro Nacional de Infractores de la Dirección del Trabajo la información relativa a los empleadores que hayan suscrito los convenios de pago en conformidad a lo dispuesto en la Ley

Nº 19.720, con el objeto de que dicha información pueda ser incorporada al Boletín Comercial emitido por la Cámara de Comercio. Asimismo, remitirán la información cuando caduquen los convenios suscritos por los empleadores por las causales establecidas en la ley.

16. DIFUSION

Este Organismo instruye en el sentido de dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente respecto de los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a usted.

Ximena C. Rincón González
Superintendente

17. ANEXOS

TABLA 1

PORCENTAJE DE INTERES A APLICAR A DEUDAS ACOGIDAS A CONVENIOS DE LA LEY Nº 19.720 QUE SE LIQUIDEN AL 30 DE ABRIL DE 2001 POR COTIZACIONES CORRESPONDIENTES A REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS MESES Y AÑOS QUE SE INDICAN

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ENE.		432,88	378,15	345,39	294,78	273,96	252,00	236,23	210,56
FEB.		426,05	374,45	339,41	293,25	272,55	249,29	235,03	208,27
MAR.		419,08	371,20	334,33	292,01	293,93	247,06	232,46	206,52
ABR.		414,21	368,78	330,01	289,38	269,05	246,00	230,00	202,88
MAYO		409,76	367,69	325,17	286,96	267,16	245,11	228,18	199,69
JUN.		405,57	366,10	320,56	284,94	266,00	243,35	226,94	197,77
JUL.		401,50	363,11	315,29	282,45	263,43	241,36	224,97	194,33
AGO.	462,10	396,96	360,11	310,92	280,81	260,73	239,74	223,40	191,19
SEP.	460,17	393,35	357,28	306,59	279,10	258,96	238,77	220,83	188,17
OCT.	454,51	389,49	354,90	302,19	277,61	257,85	238,13	218,03	185,43
NOV.	447,98	385,57	353,97	299,43	277,03	256,14	237,47	215,98	183,28
DIC.	440,38	381,97	351,54	296,98	275,86	254,75	236,88	214,34	178,32

* Porcentaje a aplicar a deudas actualizadas al 30 de septiembre de 1982.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ENE.	173,18	149,86	129,34	200,69	154,97	116,86	88,16	65,38	34,08	19,61	2,74
FEB.	170,22	147,33	127,38	195,23	151,79	114,33	85,85	63,16	32,30	18,57	1,10
MAR.	168,46	145,53	125,63	192,19	148,61	112,33	83,80	60,49	30,54	17,60	
ABR.	167,18	143,73	124,73	188,89	145,60	110,78	81,89	58,02	29,24	16,88	
MAYO	166,42	142,41	123,93	185,87	142,08	109,14	79,52	55,92	28,22	15,82	
JUN.	165,70	141,41	123,14	182,23	139,17	107,01	77,16	54,38	27,00	14,51	
JUL.	164,24	139,61	121,93	179,22	135,92	103,38	75,08	52,36	25,68	13,09	
AGO.	161,72	137,68	119,70	174,00	133,08	100,15	73,43	50,19	24,45	11,54	
SEP.	158,93	136,23	118,02	170,17	131,58	97,27	72,19	47,39	23,51	9,97	
OCT.	156,28	135,60	116,69	167,33	128,87	94,69	70,92	44,13	22,78	8,25	
NOV.	154,55	134,40	114,86	162,76	124,18	92,73	69,70	39,76	21,92	6,51	
DIC.	153,05	131,86	113,48	158,66	120,24	90,82	67,84	36,51	20,76	4,75	

TABLA Nº 2

**PORCENTAJE DE INTERES A APLICAR A DEUDAS ACOGIDAS A CONVENIOS DE LA LEY
Nº 19.720 QUE SE LIQUIDEN AL 31 DE MARZO DE 2001 POR COTIZACIONES
CORRESPONDIENTES A REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS MESES
Y AÑOS QUE SE INDICAN**

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ENE.		434,50	379,76	347,00	296,39	275,58	253,62	237,84	212,18
FEB.		427,66	376,07	341,02	294,87	274,17	250,91	236,65	209,88
MAR.		420,69	372,82	335,95	293,63	273,05	248,68	234,08	208,13
ABR.		415,82	370,39	331,63	291,00	270,67	247,62	231,62	204,50
MAYO		411,38	369,31	326,79	288,58	268,78	246,73	229,79	201,31
JUN.		407,18	367,71	322,17	286,56	267,62	244,97	228,56	199,38
JUL.		403,12	364,72	316,91	284,07	265,05	242,98	226,58	195,94
AGO.	463,72	398,58	361,73	312,53	282,43	262,35	241,36	225,02	192,81
SEP.	461,78	394,96	358,90	308,21	280,72	260,58	240,38	222,45	189,78
OCT.	456,12	391,11	356,52	303,81	279,23	259,47	239,75	219,64	187,04
NOV.	449,60	387,19	355,58	301,05	278,65	257,76	239,08	217,60	184,90
DIC.	442,00	383,58	353,16	298,59	277,48	256,37	238,49	215,96	179,93

* Porcentaje a aplicar a deudas actualizadas al 30 de septiembre de 1982.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ENE.	174,79	151,48	130,96	205,56	159,10	120,36	91,20	68,05	36,25	21,55	4,41
FEB.	171,83	148,95	128,99	200,01	155,87	117,79	88,85	65,80	34,43	20,49	2,71
MAR.	170,08	147,14	127,24	196,91	152,63	115,76	86,78	63,09	32,65	19,50	1,08
ABR.	168,80	145,34	126,35	193,56	149,57	114,19	84,83	60,58	31,33	18,77	
MAYO	168,03	144,03	125,54	190,49	145,99	112,52	82,42	58,44	30,29	17,69	
JUN.	167,32	143,03	124,76	186,79	143,03	110,36	80,02	56,88	29,05	16,36	
JUL.	165,86	141,23	123,54	183,74	139,74	106,67	77,91	54,82	27,71	14,91	
AGO.	163,33	139,29	121,32	178,43	136,85	103,38	76,24	52,62	26,46	13,34	
SEP.	160,54	137,84	119,63	174,53	135,32	100,46	74,98	49,77	25,51	11,75	
OCT.	157,90	137,22	118,31	171,65	132,57	97,83	73,69	46,46	24,77	10,00	
NOV.	156,17	136,02	116,48	167,01	127,80	95,85	72,45	42,02	23,89	8,23	
DIC.	154,67	133,48	115,09	162,84	123,80	93,91	70,55	38,71	22,71	6,45	

TABLA N° 3

PORCENTAJE DE INTERES A APLICAR A DEUDAS ACOGIDAS A CONVENIOS DE LA LEY N° 19.720 QUE SE LIQUIDEN AL 31 DE MAYO DE 2001 POR COTIZACIONES CORRESPONDIENTES A REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS MESES Y AÑOS QUE SE INDICAN

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ENE		436,13	381,39	348,63	298,03	277,20	255,25	239,48	213,80
FEB.		429,29	377,70	342,65	296,50	275,79	252,53	238,28	211,52
MAR.		422,32	374,44	337,58	295,26	274,68	250,30	235,70	209,77
ABR.		417,46	372,02	333,25	292,63	272,30	249,24	233,25	206,13
MAYO		413,00	370,94	328,42	290,21	270,40	248,35	231,42	202,94
JUN.		408,82	369,34	323,81	288,18	269,24	246,59	230,18	201,01
JUL.		404,75	366,35	318,54	285,69	266,68	244,60	228,21	197,57
AGO.	465,35	400,21	363,35	314,17	284,05	263,98	242,98	226,65	194,44
SEP.	463,41	396,59	360,53	309,84	282,34	262,21	242,01	224,08	191,42
OCT.	457,75	392,74	358,15	305,43	280,86	261,10	241,38	221,27	188,67
NOV.	451,22	388,81	357,22	302,68	280,28	259,39	240,72	219,23	186,53
DIC.	443,62	385,21	354,79	300,22	279,11	258,00	240,12	217,58	181,56

* Porcentaje a aplicar a deudas actualizadas al 30 de septiembre de 1982.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ENE.	176,42	153,11	132,59	210,53	163,31	123,95	94,31	70,79	38,47	23,52	6,11
FEB.	173,46	150,58	130,63	204,89	160,03	121,34	91,93	68,50	36,62	22,45	4,39
MAR.	171,70	148,77	128,87	201,75	156,75	119,28	89,82	65,74	34,81	21,44	2,71
ABR.	170,43	146,97	127,98	198,34	153,63	117,68	87,84	63,19	33,47	20,71	1,10
MAYO	169,66	145,66	127,17	195,22	150,00	115,98	85,39	61,02	32,41	19,61	
JUN.	168,95	144,65	126,38	191,46	146,99	113,79	82,95	59,43	31,15	18,26	
JUL.	167,48	142,85	125,17	188,36	143,64	110,04	80,81	57,34	29,79	16,78	
AGO.	164,96	140,92	122,95	182,97	140,71	106,70	79,10	55,10	28,52	15,18	
SEP.	162,18	139,47	121,26	179,00	139,15	103,73	77,83	52,21	27,55	13,57	
OCT.	159,53	138,85	119,94	176,07	136,36	101,06	76,51	48,84	26,80	11,79	
NOV.	157,80	137,65	118,10	171,36	131,51	99,04	75,25	44,33	25,90	10,00	
DIC.	156,29	135,10	116,73	167,12	127,45	97,07	73,33	40,97	24,71	8,18	

TABLA Nº 4

NUMERO DE CUOTA	FACTOR A APLICAR
1	1
2	0,50129663
3	0,33506366
4	0,25194830
5	0,20207997
6	0,16883517
7	0,14508952
8	0,12728084
9	0,11343014
10	0,10235003
11	0,09328489
12	0,08573098
13	0,07933955
14	0,07386151
15	0,06911417
16	0,06496052
17	0,06129580
18	0,05803852

DEL DIARIO OFICIAL

19 - Marzo

- Decreto N° 84, de 13.02.01, del Ministerio de Educación. Otorga subvención a escolares de primer nivel de transición.

20 - Marzo

- Decreto N° 83 exento, de 6.03.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta la calificación y promoción de alumnos(as) de 3° y 4° año de enseñanza media, ambas modalidades, y establece disposiciones para que los establecimientos educacionales elaboren su reglamento de evaluación.

27 - Marzo

- Resolución N° 117, de 13.03.01, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

29 - Marzo

- Resolución E-169 y certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma introducida a los estatutos de "Santa María Internacional S. A.", filial de A.F.P. Santa María S. A.

30 - Marzo

- Ley N° 19.719. Establece una patente minera especial para pequeños mineros y mineros artesanales, a la vez que condona recargos legales y concede facilidades de pago para patentes atrasadas.

3 - Abril

- Decreto N° 181, de 27.02.01, de la Subsecretaría del Interior. Incorpora a la II Región de Antofagasta y a la provincia de Petorca de Valparaíso a Régimen de Jornada Unica.

7 - Abril

- Ley N° 19.720. Autoriza por una sola vez a las instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago por las cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores (publicada en esta edición del Boletín).

10 - Abril

- Decreto N° 20, de 8.02.01, de la Subsecretaría de Transportes. Sustituye capítulo tercero del "Manual de Señalización de Tránsito".

11 - Abril

- Decreto N° 56, de 25.01.01, del Ministerio de Educación. Crea becas de monitores ayudantes para profesores de 1^{er}. año de educación General Básica de las escuelas de sectores pobres (P'900).
- Decreto N° 777, de 21.12.00, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de becas de matrícula, financiadas por el ítem de becas de educación superior.

NOTICIAS

Andrea Munizaga(*)

14 - Marzo

- Con carácter de discusión inmediata, ingresó ayer al Congreso el proyecto de Ley que permitirá reprogramar el pago de cotizaciones previsionales que los empleadores adeuden a sus trabajadores al 28 de febrero del 2001.

A este beneficio podrán acogerse tanto los empleadores que hayan declarado y no pagado las cotizaciones previsionales de sus trabajadores como aquellos que enfrenten juicios de cobranza o que no hayan declarado la deuda. La idea es que se firmen convenios de pago entre los empresarios morosos y las correspondientes instituciones previsionales y de seguridad social, tales como A.F.P., I.N.P., Mutuales, Cajas de Compensación e ISAPRES.

La reprogramación caducará si el empleador deja de pagar las cotizaciones previsionales o si adeuda dos cuotas sucesivas del acuerdo. En estos casos se podrá exigir la cancelación completa de la deuda, con los respectivos reajustes, intereses y multas.

19 - Marzo

- **Dirección del Trabajo, Participa en la Agroexpo 2001:** Los fiscalizadores Leopoldo Méndez Villarroel, José Manuel Figueroa y el Técnico Marcelo Orrego Ortega, representaron a la Dirección Regional de la Octava Región, participando los días 15, 16, 17 y 18 de marzo en la Exposición Agrícola Ganadera y Artesanal (AGROEXPO), que se realizó en la ciudad de San Carlos. Ellos fueron los encargados de difundir la normativa laboral a los asistentes del evento, en el cual participaron 500 empresas agrícolas.

En la Oficina Móvil Regional se atendió más de un centenar de consultas laborales, y se distribuyeron Guías Educativas de Empleadoras y Trabajadores de Casa Particular, Trabajo Agrícola, Trámites más Frecuentes, además de Trípticos relacionados con Finiquitos, Inspección y Dirección del Trabajo, Carta Ciudadana y Ley Bustos.

A la 23ª versión de la AGROEXPO asistieron el Subsecretario de Agricultura, Arturo Barra; el SEREMI de Agricultura, Carlos Montoya; el Gobernador Provincial de Ñuble, Raúl Romero Godoy y Alcaldes de ciudades aledañas a San Carlos, quienes mostraron su complacencia que Servicios Públicos como la Dirección del Trabajo participen en este tipo de actividades, haciendo difusión de las funciones del Servicio y la normativa laboral.

20 - Marzo

- **Directora del Trabajo se reúne con Sindicato de Trabajadores del Banco BHIF:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, se reunió con el Sindicato de Trabajadores del Banco BBVA BHIF, quienes mantienen una huelga legal indefinida que involucra a 1257 trabajadores, para evaluar las multas que se le aplicarán a la entidad financiera por la contratación de rompe huelgas.

(*) Periodista de Publitecsa.

20 - Marzo

El Sindicato de Trabajadores, del Banco BBVA BHIF, informó que después de 45 días de negociaciones no llegaron a un acuerdo con la administración, por lo que parte de los trabajadores de la entidad iniciaron una huelga legal. Según la presidenta del Sindicato, Carmen Ruiz, rechazaron la última oferta anterior al convenio colectivo vigente que consistía en un bono de extensión por un costo de 744 millones en tres años.

En la reunión, con la Directora, los trabajadores denunciaron la contratación de trabajadores reemplazantes, situación irregular –según los dirigentes– ya que aún no se ha firmado el convenio colectivo de este año. Por ello, los dirigentes pidieron a la Dirección del Trabajo, cursar al BHIF las multas correspondientes por este tipo de prácticas.

María Ester Feres, explicó que durante las fiscalizaciones realizadas en las 75 sucursales del banco BHIF a lo largo del país, se constató desde el comienzo de la huelga, el empleo de estudiantes en práctica y Trabajadores de empresas externas para reemplazos, situación que contraviene las disposiciones legales. "Por ello una vez que centralicemos en Santiago, todos los informes de fiscalización, notificaremos al banco el monto de las multas en todas las sedes que hayan realizado contrataciones alternativas, por un monto de \$ 277.940 (10 U.T.M.), monto que se incrementará en 0,15 U.T.M. por cada trabajador adicional, en empresas que tengan más de 10 trabajadores de reemplazo".

22 - Marzo

- **Dirección del Trabajo organiza taller de flexibilidad pactada:** La Unidad de Asistencia Técnica en conjunto con la Unidad Jurídica, del Departamento de Relaciones Laborales efectuaron una jornada de trabajo con la asistencia del Director Regional, Alfredo Montecinos, los Inspectores Comunales y los encargados de Relaciones Laborales de la Región Metropolitana, sobre Flexibilidad Pactada.

Este taller tiene como objetivo entregar elementos conceptuales básicos acerca de la Flexibilización, en especial los referentes a la flexibilidad pactada y efectuar una valoración de ésta, hecha a partir de la experiencia de los funcionarios asistentes.

Los Profesionales Darko Tapia y Dina Martínez, presentaron a los expositores Joaquín Cabrera Segura, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, quien abordó el contexto general de la flexibilización; Carlos Benavides Fritis, Jefe de la Unidad de Asistencia Técnica, quien se refirió a los Principales Elementos Doctrinarios de la Flexibilización en el Derecho del Trabajo; Ingrid Ohlsson Ortiz, abogada de la Unidad Jurídica, quien trató las Tipologías y Técnicas Flexibilizadoras y Rafael Pereira Lagos, Jefe del Departamento Jurídico, quien entregó su visión acerca de la Flexibilidad Pactada.

Al finalizar el encuentro el destacado Abogado y Profesor Francisco Walker, efectuó una síntesis del Proceso Flexibilizador en Chile.

26 - Marzo

- **Curso de computación para funcionarios no videntes:** El Departamento de Informática en coordinación con la Unidad de Capacitación de la Dirección del Trabajo, desarrolló cursos de capacitación dirigidos a funcionarios con discapacidad visual.

Dicho curso se realizó a través de un software especial, compatible con Windows 95 que comenzó el 26 de marzo y finalizó el pasado 26 de abril.

Esto se enmarca como una actividad de integración de discapacitados al mundo laboral ya que entrega los elementos necesarios para que ocho funcionarios se familiaricen con el uso de internet, páginas webs, documentos de Word, Excel, Outlook (mensajes y correo electrónico) a través del traductor de pantalla "Jaws".

Este software especial, permite a las personas no videntes o con baja visión, utilizar el computador personal sin ninguna dificultad, ya que convierte la información que aparece en el monitor del computador en texto audible, pues son programas que organizan y leen la información de la pantalla.

Asimismo, permite al usuario escribir y leer documentos, realizar cálculos matemáticos, organizar información, dibujar, comunicarse con otras personas, realizar planillas de cálculo y acceder a Internet e información de todo tipo.

Los beneficiados con este programa son los funcionarios Jaime Maldonado, Eduardo Figueroa, Ligia Rojas, Gladys Cumilla, Gonzalo Mery, Jorge Muñoz, Omar Saavedra y Jaime Lecaros.

Las clases fueron impartidas por el profesor de informática Víctor Hugo Huentelmu y el Coordinador de Gestión del Departamento de Informática, Hugo Alvarez.

Los talleres, que se realizaron los días lunes, miércoles y viernes, de 15:30 a 17:30 horas en la Sala de Capacitación de la Dirección del Trabajo, finalizaron con una jornada de evaluación de los participantes sobre los contenidos abordados en el curso.

La clausura final del taller, se realizará el 10 de mayo con la presencia de la Secretaria Ejecutiva del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), Andrea Zondek y la Directora del Trabajo, María Ester Feres.

27 - Marzo

- **Dirigentes Sindicales conocen sus derechos laborales:** La Unidad de Relaciones Laborales de Rancagua realizó un curso de capacitación denominado: "Actuación del Dirigente Sindical en el Ambito Laboral", donde fueron beneficiados 38 dirigentes sindicales de la zona.

En el evento, realizado en el Sindicato N° 7 de CODELCO, se capacitó a los sindicalistas sobre sus derechos y obligaciones laborales, entregándoseles también valiosa informa-

27 - Marzo

ción sobre fueros, permisos, relaciones con la empresa, pago de comisiones y cumplimiento de estatutos.

En el encuentro participaron la Inspectora Provincial, Irene Cáceres, la Jefa de la Unidad de Fiscalización, Elizabeth Bozo, el Fiscalizador, Rodrigo Zamorano, quienes junto a los funcionarios Juan Vera, Guillermo Larenas y María Calderón realizaron un consultorio laboral y respondieron las inquietudes de los dirigentes.

Además se instruyó a los asistentes sobre la forma en que deben actuar ante la Inspección del Trabajo, al momento de hacer una denuncia o un reclamo, también explicaron en que consiste la certificación que deben pagar las empresas contratistas a sus trabajadores.

28 - Marzo

- **Temporeros conocerán efectos tóxicos de los plaguicidas:** Gracias a la acción conjunta del Servicio de Salud y la Dirección del Trabajo, temporeros de la V Región conocieron los efectos tóxicos que tienen para la salud el mal uso de pesticidas en faenas agrícolas.

Con motivo de la inauguración del Consultorio Móvil del Servicio de Salud para trabajadores temporeros, en la localidad de Quillota, Inspectores de la Dirección del Trabajo de la V Región hicieron entrega de cartillas informativas sobre el correcto uso de plaguicidas y normativa laboral a temporeros y representantes de empleadores que se desempeñan en faenas agrícolas.

El funcionamiento del Consultorio Móvil tiene como objetivo establecer diagnósticos sobre salud laboral en faenas agrícolas que utilizan plaguicidas y atender a aquellos trabajadores que hayan sufrido alguna lesión, producto del mal uso de estos productos químicos. Con esta medida se espera reducir el número de intoxicaciones por pesticidas en trabajadores que laboran en faenas agrícolas y establecer nexos de colaboración con los servicios públicos.

Esta actividad contó con la visita de la Ministra de Salud, Michelle Bachelet; el Secretario Regional Ministerial, Roberto Fuentes Melgarejo; el Director del Servicio de Salud de Valparaíso, Daniel Verdessi; el Director Provincial del Instituto de Normalización Previsional, Luis Sepúlveda Vargas; el Gobernador Provincial de Quillota, Roberto Ravest Calderón; el Alcalde de Nogales, Ferdinan Gachón Jerez y Representantes del Servicio Nacional de la Mujer.

En la oportunidad la Ministra de Salud y el Director del Servicio explicaron a los asistentes el uso del consultorio móvil y cómo prevenir accidentes laborales.

Por su parte el Inspector Provincial de Quillota, Carlos Montero Saavedra y el fiscalizador Luis Fuentes atendieron las consultas y repartieron Guías de Trabajo Agrícolas de Temporada a más de 10 trabajadores temporeros.

29 - Marzo

- **Efectiva acción fiscalizadora permite recuperar remuneraciones impagas:** A raíz de una denuncia por el no pago de remuneraciones contra la empresa Contratista Cía. Minera Corso, en la comuna de Tierra Amarilla, la Dirección del Trabajo de Copiapó en coordinación con la Inspección Provincial realizaron las diligencias fiscalizadoras respectivas para solucionar el problema que aquejaba a 30 trabajadores.

La Jefa de Fiscalización, Ximena Riquelme y el fiscalizador, Cristián Picón, pusieron fin a esta situación irregular, verificando el pago de las remuneraciones y cursando las multas correspondientes a la empresa Corso Ltda.

Una vez solucionado el problema, ambos funcionarios respondieron las consultas de los trabajadores, respecto de sus derechos laborales; además la Dirección Regional les entregó su completo apoyo por cuanto su rol es tutelar la normativa de trabajo.

Finalmente la empresa mandante, Minera Dos Valles Ltda., se comprometió a verificar que sus contratistas, como la empresa Corso, no cometan este tipo de infracciones, cumpliendo así con su rol subsidiario que le corresponde como empresa mandante.

30 - Marzo

- **Gobierno abre las postulaciones para subsidio a contratación de mano de obra:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, anunció que a partir del lunes 2 de abril estarán abiertas las postulaciones para que las empresas interesadas en postular opten al subsidio a la contratación de mano de obra, medida que forma parte del programa especial de empleo implementado por el gobierno.

El subsidio consiste en la entrega por una vez de un bono de \$50.000 para capacitación, y el pago del 40% del sueldo mínimo por cuatro meses. El requisito para optar a este beneficio es que las compañías interesadas busquen personal en las oficinas de intermediación de las comunas, y contraten a jefas o jefes de hogar.

- **Subdirector del Trabajo se pronuncia sobre extensión de jornada laboral en malls:** El Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz, ante la denuncia de dirigentes sindicales, la Confederación Nacional de Comercio y la Central Autónoma de los Trabajadores contra la extensión de la jornada laboral en los centros comerciales, señaló que, si bien cada empresario tiene la libertad de definir y organizar su empresa debe respetar el marco legal y las normas fundamentales que rigen a la legislación laboral.

Señaló, que las modificaciones a los contratos de trabajo requieren del acuerdo entre las partes. Por tanto, "si el empleador quisiera modificar el contrato extendiendo la jornada, debe ser con plena aceptación de los trabajadores y no puede ser una imposición unilateral".

Finalmente, agregó que debe respetarse la jornada máxima de trabajo diaria, que no puede superar las diez horas de jornada ordinaria, ni las dos horas extraordinarias.

Por su parte los dirigentes sindicales la Confederación Nacional de Comercio y la Central Autónoma de Trabajadores, encabezados por los presidentes de ambas entidades, Juan

30 - Marzo

Poblete y Osvaldo Herbach, señalaron que esta ampliación de la jornada es ilegal y "menoscaba la dignidad de los trabajadores", por lo cual pidieron a las Inspecciones del Trabajo que fiscalicen y sancionen a la empresa.

- **Estudio de la Dirección del Trabajo muestra alta cesantía en profesores:** A petición de la Federación de los Trabajadores de la Educación, la Dirección del Trabajo elaboró un informe sobre los despidos que afectan al sector. Según el estudio en diciembre del año pasado en la Región Metropolitana fueron despedidos 1.685 profesores. Con estos resultados se pudo establecer un diagnóstico de las comunas con mayores tasas de cesantía que afectan a los docentes, entre las que destacan Puente Alto, Pirque y San José de Maipo, con 223 casos, seguidos por Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina, con 215. Por otro lado también se pudo constatar el número de profesores finiquitados. Las zonas donde hubo menos finiquitos fueron Melipilla, Alhué y María Pinto, con 6 despidos.
- **Estudio identifica nuevo mal laboral: el "síndrome del tiempo libre":** Un estudio realizado por especialistas del Departamento de Salud y Psicología de la Universidad Clínica de Tilburg, Holanda, señaló la existencia de un mal identificado como "síndrome del tiempo libre" que se manifiesta en personas que apenas tienen unos días de descanso. Estas comienzan a desarrollar los síntomas de la enfermedad, tales como cefaleas, migrañas, dolores musculares y náuseas.

El mal, afecta al 5% de la población económicamente activa, a personas que, al parecer son incapaces de disfrutar el tiempo libre, acostumbran a trabajar más de 10 horas diarias y viven bajo presión constante.

Dentro de las posibles causas, los especialistas señalaron la alta carga de trabajo, un afán desproporcionado por lograr el éxito y un alto sentido de competitividad.

3 - Abril

- **Despachan proyecto de ley que elimina la sobrecotización previsional de los jubilados:** Fue despachado con suma urgencia el proyecto de ley que elimina la sobrecotización previsional de los pensionados en un 2% a 4%. La iniciativa beneficiará a más de 115 mil jubilados, según lo informaron la Subsecretaria de Previsión Social, Ariadna Hornkohl, y los diputados Aníbal Pérez (PPD) y Alejandro Navarro (PS).

Hornkohl explicó que la sobrecotización se deriva del antiguo sistema previsional de 1988 (Ley N° 18.754), que establecía tanto para los trabajadores activos, como para los pensionados, el pago de una cotización uniforme del 7% para prestaciones de salud.

De aprobarse el proyecto, el sistema para derogar el sobredescuento operará en tres tramos semestrales, de acuerdo a la edad de los pensionados. Primero quedarán suprimidos a partir del 1° de julio de este año, las cotizaciones que efectúan los pensionados que tienen 74 años o más (38.456 jubilados), luego serán los jubilados de 66 años o más (41.026) los que serán beneficiados a contar del 1° de enero del 2002 y finalmente, desde el 1° de julio de ese año, los 35.979 jubilados restantes.

4 - Abril

- **Dirección del Trabajo estudiará incrementar infraestructura y personal ante aprobación de reformas laborales:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, declaró que las nuevas funciones otorgadas por el proyecto de ley sobre reformas laborales enviado por el Ejecutivo al Congreso, demandarán un mayor esfuerzo de parte de la institución, y probablemente un aumento de su dotación cuando corresponda.

Señaló que, de aprobarse el actual proyecto, existen materias que significarán un esfuerzo institucional adicional. "La primera tiene que ver con el otorgamiento de autorizaciones administrativas para la utilización de jornadas flexibles. En Chile estamos hablando de 800 mil unidades económicas y el nuevo proyecto permite a todo tipo de empresas, si cumple ciertos supuestos, solicitarlas. Por tanto, podríamos decir que, de la forma en que va la iniciativa, de las 450 autorizaciones anuales de flexibilidad de la jornada, pasaríamos eventualmente a 200 mil o 300 mil".

La otra materia que exigiría un esfuerzo especial de la institución dice relación con el empleo temporal. "Si queremos hacer las cosas bien, nos demandará un esfuerzo particular la regulación de las empresas de empleo temporal, instituciones que no existen en Chile (...) No sólo tendremos que llevar su registro, iremos a la empresa a fiscalizar que se cumplan las normas antiguas y las nuevas disposiciones".

Indicó que la otra materia que demandaría un mayor esfuerzo de la Dirección del Trabajo es la denuncia de todas las prácticas antisindicales a los tribunales.

Finalmente, señaló que "cuando corresponda una vez aprobada la reforma laboral, pensaremos qué implicará en términos de mayor apoyo en infraestructura y de la necesidad de contratar más personal".

5 - Abril

- **Fue aprobado seguro de desempleo:** La Cámara de Diputados aprobó ayer la ley que crea el seguro de desempleo. La iniciativa fue aprobada, aunque no quedó en condiciones de ser despachada, al quedar pendiente un acápite referido a las indemnizaciones, lo que tendrá que ser analizado por la comisión trabajo de la Cámara de Diputados, dentro de los próximos días.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, dijo que el beneficio será de carácter obligatorio para todos los contratos laborales que comiencen a regir luego de que se promulgue la ley, mientras que para los compromisos actuales, será voluntario.

Agregó que con esta iniciativa se solucionarán los problemas a los que se ven enfrentadas muchas familias cuando el jefe de hogar queda cesante. Explicó que el monto que recibirán los empleados va desde los dos tercios del salario mínimo, hasta aproximadamente 30.000 pesos en el último mes.

El seguro será financiado en forma tripartita, es decir, por los trabajadores, empresarios y el Estado. La cotización que demandará será el 3% de la remuneración mensual, la cual

5 - Abril

se divide en un 0,6% de cargo al trabajador y un 2,4% de cargo al empleador, es decir, 1,6% ingresará a la cuenta y 0,8% al Fondo Solidario.

Podrán acceder todos los trabajadores del sector privado que sean contratados posteriormente a la entrada en vigencia de la ley, mientras que para aquéllos con contratos vigentes, la incorporación a este seguro será opcional.

Los trabajadores que renuncien voluntariamente con tres años de antigüedad y renta de \$100.000, recibirán \$83.129 con el seguro de desempleo, mientras que aquellos que renuncien con tres años de antigüedad y renta de \$280.000, recibirán \$231.604

6 - Abril

- **Inspección Provincial de Rancagua afirma que hay aprovechamiento del tema de la crisis económica en desmedro de los trabajadores:** Ximena Saldivia, Inspectora Provincial del Trabajo señaló que, si bien no se puede desconocer los efectos que ha tenido la crisis económica en la región, ha habido un aprovechamiento de ésta de parte de empresas que han efectuado el cambio de su razón social, perjudicando a los trabajadores.

Indicó que por medio del cambio de razón social se crea una empresa nueva y, aunque sean los mismos dueños, se finiquita a los trabajadores y a veces la nueva empresa los contrata por menos sueldo.

Advirtió que esta situación irregular se está produciendo en pequeñas empresas mineras. En una de ellas, la Inspección del Trabajo ha constatado el cambio de razón social cinco veces.

La Inspectora recalcó que los trabajadores están en una situación de desprotección, "aún con la Ley Bustos que podía protegerlos, la empresa desaparece y no se tiene a quien efectuar el cobro. Se forma un círculo vicioso porque, pese a demandar en Tribunales, al ubicar a la empresa, ésta no existe y no tiene bienes para embargar".

Finalmente, recomendó a los trabajadores que escuchen rumores acerca del cambio de razón social de su empresa, acercarse a los Tribunales y pedir una medida precautoria.

- **Estudio muestra que caen expectativas de mayor empleo entre gerentes de recursos humanos:** Un estudio realizado por el Círculo de Recursos Humanos del Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE) indicó que un año, las expectativas de los ejecutivos de las principales empresas del país de realizar contrataciones, durante los próximos seis meses, disminuyó a la mitad.

El estudio, que comparara distintos meses del período abril-marzo del 2001, evidencia una evolución negativa en las proyecciones que los ejecutivos tienen respecto del mercado laboral.

El sondeo se realizó en varios encuentros en que participaron representantes de empresas de toda el área latinoamericana.

6 - Abril

Respondieron aproximadamente 250 personas (60% gerentes de recursos humanos, 15% gerentes generales y el resto ejecutivos vinculados al tema).

Comparando las cifras obtenidas en abril de 2000, con las registradas en marzo de 2001, se observa que en el primer período, 60,9% de los consultados creía que aumentarían las contrataciones. Esta cifra disminuyó a la mitad durante el último sondeo, cuando sólo 30,3% supuso que el número de personas contratados crecería.

EVOLUCION ESPERADA DEL EMPLEO EN LOS PROXIMOS SEIS MESES Sondeo de opinión empresarial. Análisis comparativo (expresado en %)

	Abril-00	Jul.-00	Ago.-00	Nov.-00	Marz.-01
Aumentarán significativamente los contratos	5,0	3,6	2,7	2,5	0,6
Aumentarán levemente las contrataciones	55,9	43,2	38,4	35,4	29,7
Se mantendrán las actuales dotaciones	23,4	36,0	34,3	42,4	40,0
Habrá reducciones y ajustes menores	13,0	14,8	20,2	16,2	25,5
Habrá reducciones y ajustes significativos	2,7	2,4	4,4	3,7	4,2

7 - Abril

- **Comenzó negociación sectorial de la ANEF:** Con la participación del Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, el Director de Presupuesto, Mario Marcel, y el presidente de la Agrupación de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente, se dio inicio a la mesa de negociación sectorial del sector público.

En esta instancia se espera tratar diversos temas, ligados a la creación de un nuevo modelo de servicio civil, el aumento de la remuneración de los trabajadores de la administración fiscal, las posibilidades de desarrollo de los trabajadores públicos, la calidad en el trabajo y el perfeccionamiento de la carrera funcionaria. En este último aspecto, la idea es profesionalizar la administración pública, por medio de concursos para su ingreso, lo que permitiría que sean las personas más idóneas quienes ocupen los cargos. Además, al reponer la carrera funcionaria, los ascensos se producirán por méritos y capacidad y no por militancia política, según explicó De la Puente. Para lograr estos objetivos, se fijó un plazo de tres meses.

10 - Abril

- **Abren licitación para administrar seguro de desempleo:** Ante la inminente promulgación del proyecto de ley que establece un seguro de desempleo, los interesados en adjudicarse su administración deberán presentar ofertas económicas competitivas por la administración de las cuentas de los trabajadores.

La adjudicación de la administración del seguro se llevará a cabo mediante un proceso de licitación pública que duraría entre ocho meses y un año, en el cual podrán participar empresas o consorcios chilenos y extranjeros.

10 - Abril

Sin embargo, la ley estipula que el sistema debe ser manejado por un único operador bajo una sociedad anónima, denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

La iniciativa presenta considerar mecanismos de salida para el caso en que el administrador presente problemas financieros. Si éste quiebra, se nombraría un administrador que se haría cargo del sistema durante el período de insolvencia, y luego, se procedería a una nueva licitación, sin daños para el trabajador.

El proceso de licitación finalizará en diciembre, período luego del cual los Ministros de Hacienda y del Trabajo resolverán al ganador, el que una vez nombrado se constituirá en sociedad.

11 - Abril

- **Directora del Trabajo explica importancia de empresas de trabajo temporal:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, señaló que la creación de la figura de empresas de empleo temporal, uno de los temas que aborda el proyecto de reformas laborales, no sólo regulará a las entidades que trabajan con temporeros agrícolas, sino que a cualquier empresa que provea personal para la producción de bienes y servicios.

Así lo indicó durante un seminario sobre reformas laborales realizado en la Universidad Santo Tomás, en donde también participaron el Instituto Libertad y Desarrollo y la Sociedad Nacional de Minería.

En la ocasión, la Directora del Trabajo explicó que las empresas de empleo temporal ofrecerán el suministro de trabajadores, es decir, la subcontratación de mano de obra, lo cual representa algo "absolutamente pro empleo", pues contempla todas las posibilidades de flexibilización en la contratación.

Destacó que estas empresas tendrán registros nacionales, regionales y comunales de trabajadores, estableciendo sus aptitudes y posibilidades de trabajo, para –de esta forma– buscar oportunidades laborales acorde a sus características.

Además, dijo, actuarán como centros de capacitación, ya que tienen la obligación de entregar conocimientos y habilidades a quienes forman parte de sus listas.

En esta línea, el proyecto de reformas laborales, explicó Feres, contempla la obligatoriedad de utilizar la franquicia tributaria del SENCE.

- **Informe de Naciones Unidas señala que trabajadoras chilenas tienen bajo acceso al empleo:** Un estudio realizado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), denominado: "El progreso de las mujeres en el mundo del 2000" concluyó que Chile tiene un dispar crecimiento en materias de género.

Según el informe, realizado con estadísticas de hasta 1997, Chile aparece en el tercer lugar en educación con un 87,2% de matrículas femeninas en la educación secundaria,

11 - Abril

comparado con los países de América Latina y el Caribe. En los ítems de empleo y participación política el país se ubica en el decimotercer lugar, con indicadores de 36% y 8,9% respectivamente.

Las cifras demuestran que, si bien Chile, cuenta con un mayor nivel de desarrollo social y económico que países como Jamaica, Bahamas y Barbados, éstos depositan mayor confianza en el sexo femenino tanto en la toma de decisiones, como en la apertura de los puestos de trabajo.

En este sentido, la Directora Ejecutiva de UNIFEM, Noeleen Heyzer, explicó que Chile ha realizado importantes avances en materia de inversión en educación, pero que estos esfuerzos no se ven reflejados en la participación femenina en el mundo laboral, que llega sólo al 36%. Además, la mayoría de las mujeres están incluidas en subsectores productivos como asesoras del hogar o temporeras. "Chile debe reducir la segmentación en el mercado del trabajo para que las mujeres puedan moverse y cumplir tareas acordes con su nivel de conocimientos, con rangos de remuneración igualitaria entre sexos", dijo.

12 - Abril

- **Sindicatos no están en condiciones para enfrentar una negociación colectiva:** Uno de los mayores problemas a que se ven enfrentados la mayoría los sindicatos nacionales en nuestro país, a la hora de negociar colectivamente es la carencia de asesorías y orientación técnica, específicamente en aquellos que tienen menos de 50 asociados, según el Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz.

Según el Subdirector lo anterior minimiza la negociación colectiva cada vez que el sindicato negocia con la empresa. "Debido a la precariedad de los sindicatos, que no cuentan con instrumentos que les permitan luchar y enfrentar una negociación laboral con sus empleadores".

Explica que este fenómeno se debe a la atomización legal que sufrió el sindicalismo a partir del 11 de septiembre de 1993, "antes del gobierno militar, en las empresas existía la obligación de afiliarse a un sindicato único, pero a partir de la Reforma Laboral de 1981, realizada por el ex Ministro del Trabajo, José Piñera, los trabajadores tienen plena libertad para crear los sindicatos que estimen conveniente, siempre que se cumplan con ciertos quórums".

Pese a la dificultad de los sindicatos a negociar colectivamente, la huelga que protagonizaron durante 8 días 1.200 funcionarios del Banco BBVA BHIF, demostró la fuerza que puede alcanzar un sindicato unido y bien organizado como era antes de la dictadura, ya que fue la paralización más grande de los últimos quince años en el sector bancario.

La contratación de trabajadores reemplazantes en la huelga del Banco BHIF fue una de las prácticas antisindicales que dejó en evidencia la paralización del sindicato del Banco. Esto por cuanto la última oferta de la administración fue inferior al contrato vigente hasta ese momento. De acuerdo con el artículo 381 del Código del Trabajo el Banco estaba

12 - Abril

impidiendo contratar reemplazantes e incluso de trasladar a trabajadores no sindicalizados a otras sucursales.

Según denunció el sindicato de la empresa en aquella oportunidad, el banco actuó rápidamente para enfrentar la huelga legal e implementó un plan de contingencia con varios días de anticipación a la paralización. Incluso la entidad financiera fue acusada de contratar a estudiantes en prácticas y trabajadores de empresas externas como rompehuelgas.

La Dirección del Trabajo, pudo constatar en terreno las imputaciones de los trabajadores y procedió a cursar las multas correspondientes, que alcanzan las 10 U.T.M. (\$ 277.940) por cada sede que contrató reemplazantes, monto que se incrementó en 0,5 U.T.M. (\$ 4.169) por cada trabajador adicional, en el caso de las empresas que tuvieron más de 10 trabajadores de reemplazo.

El Subdirector aclaró que en Chile la utilización de personal adicional en caso de huelga, es una medida que no se aplica con frecuencia, ya que implica un riesgo, no sólo legal, sino también económico para el empleador, que difícilmente está dispuesto a correr. "Esta práctica antisindical significa extraer personal externo para hacerse cargo de labores que requieren una capacitación específica, entrenamiento y confianza", comentó.

En este sentido, dijo que cada vez que la Dirección del Trabajo ha recibido alguna denuncia sobre este tema, ha actuado en forma drástica, ya que los rompehuelgas no hacen más que disminuir el poder negociador de los sindicatos, restándoles capacidad para actuar en igualdad de condiciones.

13 - Abril

- **Cuestionan imparcialidad del sello laboral:** Larri Weiss, director del Centro de Recursos de las Américas, entidad de defensa laboral norteamericana, advirtió que el sello laboral, certificación realizada por la Asociación en pro de la Equidad en el Trabajo (FLA), una coalición de organizaciones industriales, laborales y religiosas, es "un intento atroz de engañar al consumidor" y "una forma de preservar el status quo".

La discusión nace en circunstancias que la Asociación, en pro de la Equidad en el Trabajo, anunció que durante este año iniciará un proceso de certificación a fabricantes de calzado y ropa deportiva, como Nike, Reebok, Adidas, Salomon y Levi Strauss, que han sido acusados de explotación laboral en sus fábricas fuera de EE.UU.

El fuerte apoyo financiero que han realizado algunos fabricantes a la entidad certificadora, han hecho sospechar a sus detractores de la imparcialidad y severidad de la certificación. Critican además que la mayoría de las inspecciones serán preanunciadas y se realizarían en sólo un tercio de las instalaciones.

Jurisprudencia Judicial

Improcedencia del Recurso de Protección ante la existencia de otros medios de impugnación de las resoluciones de la autoridad administrativa

1. Tribunal: Corte Suprema (Corte de Apelaciones de Copiapó)
2. Fecha: 8 de febrero de 2001
3. Rol: 856-2001
4. Partes: Compañía Minera Maricunga con Dirección General del Trabajo
5. Año: 2001
6. Recurso de protección rechazado. Sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos. Dictamen erróneo e ilegal, procedencia. Artículo 67 del Código del Trabajo. Artículo 420 letra e) del Código del Trabajo. Reclamaciones en contra de resoluciones de la autoridad administrativa. Artículo 19 N°s. 21, 22 y 24 de la Constitución Política de la República. Improcedencia del recurso de protección. Claridad en los derechos cuya protección se reclama. Medios específicos de impugnación de una eventual sanción laboral.

Doctrina

A mayor abundamiento y, precisamente, como el cometido destinado a declarar o establecer derechos corresponde a una labor jurisdiccional propia y exclusiva de los tribunales que en la especie ejerzan competencia en lo laboral, ante los cuales se ha regulado un procedimiento específico para impugnar la eventual sanción que pudiera aplicarse al recurrente, resulta claro que el presente recurso no es la vía pertinente para tales efectos.

Sentencia

En el recurso que se trata, las partes han debatido acerca de la legalidad y arbitrariedad de un dictamen emanado de la autoridad laboral correspondiente, en este caso, a la Dirección del Trabajo.

El dictamen en cuestión trata de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, consistentes en "7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, los trabajadores que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha, en caso contrario una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema".

La recurrente, arguye que este dictamen es erróneo e ilegal, por cuanto el feriado del trabajador es individual y no de carácter colectivo, por lo que terminado su feriado debe reincorporarse perfectamente en otro turno. Se infringiría, entonces, según la recurrente, el artículo 67 del Código del Trabajo.

Por su parte, la recurrida establece que esta acción cautelar es inadmisibile, por cuanto existe un procedimiento específico ante un juzgado del trabajo, contemplado en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, referido a las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales.

Asimismo, estos medios de impugnación, son aplicables para discutir si la doctrina controvertida, emanada del dictamen, está ajustada o no a derecho.

Por otra parte, la actuación del Servicio se practicó al amparo de su ley orgánica, cuyo objetivo no es otro que fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, prevención y resolución de los conflictos del trabajo y fiscalización de la legislación laboral. El feriado anual no se ve alterado en caso alguno con la doctrina del dictamen, regulándose sólo el descanso semanal, persiguiéndose que no se vulneren las normas sobre feriado y descanso semanal, que son derechos irrenunciables.

La Corte de Apelaciones de Copiapó acogió el recurso de protección en comento, sosteniendo que la Directora del Trabajo ha prolongado en 7 días el feriado anual de los trabajadores, y tal autorización excede el marco regulatorio legal.

Concuerda así, esta Corte con la recurrente, en el sentido de que el feriado tiene carácter individual y no colectivo, pues su exigibilidad no está supeditada al turno o equipo de trabajadores sino, que al cumplimiento de los períodos de trabajo respectivos de cada uno.

Además, la Corte considera vulnerado el derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 Nº 24 de la Constitución Política de la República, ya que la prolongación del feriado de los trabajadores por una semana, confundiéndola con la semana de descanso sin haber laborado, produce un menoscabo económico en la empresa que debe soportar el pago de las remuneraciones por ese período y la obliga, eventualmente, a suplir este factor con el consiguiente costo económico.

Las consideraciones del fallo y la conclusión

La Corte Suprema, en su fallo de 13 de marzo del presente año ha revocado el recurso de protección interpuesto ante la Corte de Apelaciones de Copiapó, trayendo así, a análisis el objetivo del recurso de protección de restablecer el imperio del derecho quebrantado por un acto arbitrario e ilegal, en donde, el legislador ha previsto que se adopten de inmediato las medidas que se juzguen pertinentes al caso, de modo de subsanar el derecho conculcado.

De este modo, la interposición del recurso de protección supone la clara existencia de los derechos cuya protección se reclama. Por consiguiente, resulta improcedente este recurso, al existir otros medios de impugnación de las resoluciones de la autoridad y, que en el caso en comento, la controversia debe dilucidarse específicamente en los tribunales que en la especie ejerzan competencia laboral.

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

Santiago, 13 de marzo de 2001.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de los fundamentos quinto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo que se eliminan.

Y teniendo, además, presente:

Primero: Que conforme a los objetivos tenidos en vista por el constituyente al instituir la acción cautelar de que se trata, esto es, restablecer el imperio del derecho quebrantado adoptándose las medidas que se juzguen pertinentes al efecto, ha de precisarse que la misma supone la clara existencia de los derechos cuya protección se pretende, cuyo no es el caso, desde que existe controversia que debe dilucidarse en otra sede, específicamente, en la laboral.

Segundo: Que, por otra parte, existen otros medios de impugnación para la resolución o resoluciones que puedan adoptarse en definitiva en torno al asunto, de manera que, por esta razón y la indicada en el fundamento anterior, resulta improcedente el recurso en examen.

Tercero: Que, a mayor abundamiento y, precisamente, como el cometido destinado a declarar o establecer derechos corresponde a una labor jurisdiccional propia y exclusiva de los tribunales que en la especie ejerzan competencia en lo laboral, ante los cuales se ha regulado un procedimiento específico para impugnar la eventual sanción que pudiera aplicarse al recurrente, resulta claro que el presente recurso no es la vía pertinente para tales efectos.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T. Y José Benquis C. y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P.

Rol N° 856-01.

Copiapo, 8 de febrero de 2001.

Vistos y teniendo presente:

- 1º. Que el recurso de protección interpuesto por la abogada señora Mónica Calcutta Stormenzan, por la Compañía Minera Maricunga, en contra de don Roberto Wolff, Director Regional del Trabajo de Atacama, tiene como objetivo dejar sin efecto la Instrucción N° 2000-2784, efectuada el 14 de diciembre de 2000 por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo, don Robinson Zepeda Gómez, mediante la cual instruyó para que se cumpliera el Dictamen N° 1.420-0113, de 10 de abril del año pasado, referido a la forma de otorgar los feriados de todos los trabajadores de la empresa minera que tuvieran siete días de trabajo continuo, seguidos de siete días de descanso. El dictamen señalado suscrito por doña María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo, dispone que los trabajadores de la Compañía Minera Maricunga, afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, consistente en siete días de trabajo continuo con siete días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema;
- 2º. Que según sostiene la recurrente, la Compañía cuenta con una autorización de jornada especial de trabajo, concedida por el señor Director de Trabajo, fijándose turnos de siete días

continuos de trabajo, seguidos de siete días de descanso, con turnos de doce horas, incluida una hora para la colación y descanso. El ciclo es de ochenta y cuatro horas de trabajo, alternándose turnos de día y de noche al término de los cuales se otorgan los siete días de descanso compensatorio.

Conforme al contrato colectivo, el feriado legal de los trabajadores se rige de acuerdo a la legislación vigente, es decir, tienen derecho a un feriado anual de quince días de remuneración íntegra, considerándose el sábado como día inhábil, computándose el feriado, de acuerdo al reglamento, una vez concluido el ciclo de vacaciones del trabajador. El feriado anual, de esta manera, nunca será inferior a tres semanas, debiendo reincorporarse a sus labores inmediatamente expirado, sea día sábado, domingo o festivo ya que éstos forman parte de su jornada habitual de trabajo. Sin embargo, la señora Directora del Trabajo, ante una petición de pronunciamiento al respecto del Sindicato de Trabajadores, ha dispuesto mediante el Dictamen N° 1.420, la reincorporación de los trabajadores luego de gozar del feriado anual, al evento que el turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el sistema;

- 3º. Que concerniente a esta interpretación con fuerza obligatoria, la recurrente afirma que siempre el equipo o turno al que se debe integrar el trabajador luego del feriado, estará haciendo uso del descanso semanal, descanso que también correspondería al trabajador luego de sus vacaciones anuales. Se arguye que este dictamen es erróneo e ilegal por cuanto el feriado del trabajador es individual y no de carácter colectivo por lo que terminado su feriado debe reincorporarse perfectamente en otro turno. Se infringe la norma del artículo 67 del Código del Trabajo, que las partes hicieron suya en el contrato colectivo, pues con este nuevo sistema el feriado será de veintiún días. Las garantías constitucionales que se habrían vulnerado son las contempladas en los números 21, 22 inciso segundo, 3º inciso 4º, y 24, todas del artículo 19 de la Constitución Política de la República, referidas al derecho a desarrollar cualquier actividad económica, el principio de legalidad para otorgar beneficios a favor de algún sector, actividad o zona geográfica, la circunstancia de erigirse la señora Directora del Trabajo en un ente jurisdiccional al efectuar una interpretación para la que no tiene autorización legal y finalmente, un perjuicio al derecho de propiedad de la Compañía porque se infiere claramente un perjuicio económico a la empresa al impedir que el trabajador se reincorpore al trabajo como el hecho de obligarla a pagar un descanso inmerecido por el trabajador a quien le correspondía reincorporarse;
- 4º. Que al informar el presente recurso, don Roberto Burgos Wolff, Director Regional del Trabajo de Atacama, deja constancia primeramente que esta acción cautelar es inadmisibles por cuanto existe un procedimiento específico ante el Juzgado del Trabajo, contemplado en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, referido a las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales. Asimismo, el recurso de protección persigue restablecer el imperio del derecho y esto supone la existencia clara de los derechos, la que debe ser necesariamente dilucidada en la sede laboral. También hace presente que al existir otros medios de impugnación, como es en el presente caso, a través de la reclamación contemplada en el mencionado artículo 420 letra e) del estatuto laboral, para discutir si la doctrina emanada del dictamen controvertido está o no está ajustada a derecho. Finalmente, existe un procedimiento administrativo para reclamar, lo que se efectúa a través de una reposición ante el mismo órgano que dictó la resolución y luego ante el superior jerárquico. La recurrente impugnó ante la misma Dirección las instrucciones el 27 de diciembre pasado y ello permite sostener que el recurso de protección no puede ser sustituto jurisdiccional de cualquier otra acción;

- 5º. Que al respecto, del propio tenor del artículo 20 de la Constitución Política y del criterio ya reiterado por los Tribunales, cuando se invocan garantías constitucionales que han sido perturbadas, amenazadas o privadas en su ejercicio, la presente vía cautelar es procedente para dilucidarlas, sin perjuicio de los derechos y acciones específicos que puedan entablar-se ante los tribunales pertinentes. Relacionado con la existencia del derecho, la condición de admisibilidad se concreta del momento que el dictamen cuestionado cambia las condiciones en que se ha desarrollado el sistema de turnos de trabajo, días de descanso y feriados anuales y esta modificación importa la existencia previa de derechos y obligaciones incorporadas en las relaciones laborales. El procedimiento administrativo de reclamación, contemplado en la Ley Orgánica sobre Bases Generales de la Administración del Estado no es obstáculo "para ejercer las acciones jurisdiccionales a que haya lugar", según indica el artículo 9º de dicha normativa. Por consiguiente, deberá ser desestimada la inadmisibilidad propuesta por la entidad recurrida;
- 6º. Que concerniente al fondo del asunto, el señor Director Regional del Trabajo, explica que la actuación del Servicio se practicó al amparo de su ley orgánica que no son otras que fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, prevención y resolución de los conflictos del trabajo y fiscalización de la legislación laboral. La acción cautelar, agrega, debió haber sido presentada en contra del fiscalizador que dio las instrucciones y en contra de la señora Directora del Trabajo que suscribió el dictamen impugnado. No ha existido arbitrariedad por cuanto el funcionario que impartió las instrucciones se ciñó a la doctrina del dictamen cuestionado y la efectuó dentro de la esfera de sus atribuciones. Manifiesta que el feriado anual no se ve alterado en caso alguno con la doctrina del dictamen, regulándose sólo el descanso semanal, persiguiéndose que no se vulneren las normas sobre feriado y descanso semanal ya que son derechos irrenunciables;
- 7º. Que el aspecto cuestionado del dictamen expresa que la reincorporación de los trabajadores a sus labores se debe producir al día siguiente de expirado el beneficio, en el "evento" de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso. La recurrente sostiene que tal evento no es tal, pues los trabajadores al término de su feriado anual tienen a su turno o equipo de trabajo haciendo uso del descanso semanal, descanso que también le correspondería al trabajador. Esta afirmación aparece corroborada por el propio Sindicato de Trabajadores de la empresa en carta remitida a la Dirección del Trabajo, corriente a fojas 36. En ella, la directiva sindical explica que el trabajador, luego de terminar su feriado, se encuentra con el descanso de su turno y reanuda sus labores a los siete días siguientes, con su turno original. Esto ha operado como una cláusula tácita del contrato colectivo, arguyen. De manera que el evento invocado en el dictamen, entendido como un hecho imprevisto o que puede acaecer, no se da en la práctica pues siempre el turno o equipo de trabajo se encuentra en el período de descanso semanal, al momento de reincorporarse a sus labores el trabajador con el feriado anual;
- 8º. Que de conformidad a la cláusula sexta del contrato colectivo de trabajo, las áreas definirán el programa de vacaciones de su personal para el año siguiente, considerando las necesidades operacionales, la fecha de cumplimiento y la equidad interna. En la carta del Sindicato a la señora Directora del Trabajo, ya aludida, se expresa que en el área Campamento de la Compañía se ha materializado el reintegro del trabajador, inmediatamente concluido su feriado. Se agrega que esta modalidad está permitida legalmente aunque la conquista de la reincorporación luego del descanso semanal del turno "la tenían ganada" por la cláusula tácita del contrato colectivo. Sin embargo, manifiestan que este nuevo acuerdo sólo se ha llevado a cabo en una sola área y haciendo partícipes a los empleados, los que han

colaborado. El Sindicato hace presente que en el área campamento hay falta de personal, denotando comprensión por este problema. De manera que, ajustándose estrictamente a la mencionada cláusula contractual, el área de que se trata, en conjunto con sus trabajadores determinó los feriados y tal procedimiento ha sido modificado por el órgano fiscalizador sin tomar en cuenta el acuerdo ya alcanzado;

- 9º. Que el descanso semanal o los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizados por el Director del Trabajo, por una parte y el feriado anual, tienen como fuente la ley, pero responden a distinto fundamento y no pueden ser confundidos. Mientras en el primer caso se trata de permitir al trabajador la liberación de su deber laborativo, subordinado a través de un descanso físico, espiritual, psicológico y familiar, el feriado responde al derecho de gozar de él luego de un año de servicios, otorgándose 15 días hábiles, más sábado, domingo y festivos con una duración de 3 semanas, en total;
- 10º. Que, en la práctica, la Directora del Trabajo ha prolongado en 7 días el feriado anual de los trabajadores, pero tal autorización excede el marco regulatorio legal y vulnera el contrato colectivo celebrado en la empresa. En este sentido, la respuesta del organismo estatal no permite justificar la actuación que se reprocha. En efecto, el señor Director Regional del Trabajo expresa respecto del feriado de 15 días hábiles que se debe "iniciar el cómputo correspondiente una vez concluido el ciclo de descanso... ya que el derecho a gozar de dicho descanso se deriva del cumplimiento de la respectiva jornada especial y por eso no se puede ser imputado a un beneficio distinto como sería el de feriado legal".

Este argumento se refiere al inicio de las vacaciones pero no es aplicable cuando el trabajador deba reincorporarse a sus labores, como ha sido el planteamiento debatido en estos autos. Asimismo y concordando con la recurrente, el feriado tiene carácter individual y no colectivo pues su exigibilidad no está supeditada al turno o equipo de trabajadores sino que al cumplimiento de los períodos de trabajo respectivos de cada uno;

- 11º. Que respecto de las garantías constitucionales que habrían sido amagadas, es dable descartar desde ya la que se incluye en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución pues, conforme al artículo único de la Ley N° 18.971, existe un recurso especial en este caso, denominado de amparo económico. No es posible, asimismo, confrontar los hechos que originan el recurso con las garantías constitucionales previstas en los números 3 inciso 4º, y 22 del artículo 19 de la Carta, dado que no se han acreditado los presupuestos que las hacen procedente y ciertamente no se divisan mecanismos jurisdiccionales en la resolución cuestionada;
- 12º. Que en cambio el derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política se puede considerar vulnerado o amenazado ya que es evidente que la prolongación del feriado de los trabajadores por una semana, confundiéndolo con la semana de descanso sin haber laborado, produce un menoscabo económico en la Compañía que debe soportar el pago de las remuneraciones por ese período y la obliga, eventualmente, a suplir este factor con el consiguiente costo económico.

Atendido además lo dispuesto en los Autos Acordados de la Excma. Corte Suprema sobre la materia, se acoge el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación de fojas 20 y en consecuencia se declara que se dejan sin efecto las Instrucciones N°s. 2000-2784, emitidas

por el fiscalizador de la Dirección Regional del Trabajo de Atacama, don Robinson Zepeda Gómez, a la Compañía Minera Maricunga, de 14 de diciembre del año pasado.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redactó el Ministro señor Muñoz.

Pronunciada por los Ministros señor Juan Manuel Muñoz Pardo, señora Luisa López Troncoso y señorita Flora Collantes Espinoza.

Rol N° 7.232.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones funcionarios. Federaciones y confederaciones.			
Directores. Elecciones	1.211/54	28.03.01	106
Cláusula tácita	1.302/61	3.04.01	118
Cláusula tácita. Beneficios	1.161/51	26.03.01	101
Cláusula tácita. Beneficios	958/47	14.03.01	88
Continuidad de giro. Indemnización. Privilegio. Tope	1.108/50	21.03.01	96
Contrato individual. Modificaciones. Artículo 12. Ciudad de Santiago. Concepto	1.162/52	26.03.01	103
Dirección del Trabajo. Competencia. Situación de hecho	958/47	14.03.01	88
Empresa. Alteración del dominio, posesión o mera tenencia. Procedencia	1.296/56	3.04.01	109
Empresa. Facultades de administración	1.296/56	3.04.01	109
Empresas de muellaje. Registro. Requisitos	1.213/55	29.03.01	108
Estatuto de Salud. Categorías. Acceso nivel superior. Experiencia y capacitación	1.298/57	3.04.01	111
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo	1.303/62	4.04.01	121
Estatuto de Salud. Permisos. Procedencia	1.210/53	28.03.01	105
Estatuto Docente. Corporación municipal. Destinación. Requisitos	956/45	14.03.01	85
Estatuto Docente. Corporación municipal. Reducción carga horaria	956/45	14.03.01	85
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Supresión carga horaria. Indemnización. Cómputo	972/48	15.03.01	90
Feriado colectivo. Derecho empleador	1.012/49	16.03.01	92
Finiquito. Descuentos. Procedencia	1.301/60	3.04.01	117
Horas extraordinarias. Base de cálculo	1.299/58	3.04.01	113
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación. Movilización	1.012/49	16.03.01	92
Indemnización legal. Incremento previsional	1.108/50	21.03.01	96
Indemnización sustitutiva. Base de calculo. Colación. Movilización			
Libertad de trabajo	1.300/59	3.04.01	116
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia	957/46	14.03.01	87
Quiebra. Indemnización sustitutiva. Privilegio. Tope. Procedencia	1.108/50	21.03.01	96
Quiebra. Indemnización. Privilegio. Tope	1.108/50	21.03.01	96
Terminación contrato individual. Cotizaciones. Continuidad de giro	1.108/50	21.03.01	96
Terminación contrato individual. Cotizaciones. Quiebra	1.108/50	21.03.01	96

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. REDUCCION CARGA HORARIA. DESTINACION. REQUISITOS.

956/45, 14.03.01.

- 1) La forma de aplicar el beneficio de la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de una jornada de 38 horas cronológicas semanales, es la indicada en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) La destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro, sólo puede operar a solicitud del mismo o como consecuencia de ajustes en la dotación docente y siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 42 inciso 1º, y 69 inciso final.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Forma de aplicar el beneficio de la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de una jornada de 38 horas cronológicas semanales
- 2) Si la destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro, por decisión del empleador, puede significar reducción de la carga horaria.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el inciso final de artículo 69 de la Ley N° 19.070, dispone:

"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 de la atención docente".

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los docentes del Sector Municipal, se infiere que la jornada de trabajo destinada a docencia de aula de los profesionales de la educación con treinta o más años de servicio, puede reducirse hasta un máximo de 24 horas cronológicas semanales a petición del propio interesado, aumentándose como consecuencia de ello el número de horas de actividades curriculares no lectivas en la misma proporción en que se reduce la docencia de aula, todo ello en las condiciones señaladas en el mismo precepto legal.

Ahora bien, el tenor literal del artículo antes transcrito y comentado, autoriza para sostener que la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula a un máximo de 24 horas semanales opera ya sea que se trate de la jornada máxima de trabajo a que se encuentran afectos los profesionales de la educación, esto es, 44 horas semanales o de una inferior que implique, a lo menos, laborar un número de horas de aula superior a 24, por cuanto el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto no siendo viable, al intérprete distinguir.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar una reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, aun cuando el docente cumpla una jornada inferior a 24 horas semanales de docencia de aula

De esta manera, entonces, en la especie, atendida su carga horaria de 38 horas cronológicas semanales, posible es afirmar, a la luz de lo expuesto, que procede aplicar el beneficio de que se trata en los términos señalados precedentemente, vale decir reduciendo de 28,5 a 24 horas cronológicas semanales la jornada destinada a docencia de aula, destinándose la diferencia, esto es, 4,5 horas a actividades curriculares no lectivas.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, el inciso 1º del artículo 42 del estatuto docente, señala:

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

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

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

Con todo, y aun cuando se dieran los supuestos previstos en el párrafo que antecede, la destinación tampoco se encontraría ajustada a derecho atendido que tal medida produciría un menoscabo en su situación laboral al reducir su jornada de trabajo de 38 a 30 horas cronológicas semanales.

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

- 1) La forma de aplicar el beneficio de la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de una jornada de 38 horas cronológicas semanales, es la indicada en el cuerpo del presente oficio.
- 2) La destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro, solo puede operar a solicitud del mismo o como consecuencia de ajustes en la dotación docente y siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

957/46, 14.03.01.

El beneficio de bonificación por derecho de escolaridad pactado en el convenio colectivo celebrado entre la empresa Sociedad ..., y un grupo de trabajadores no sindicalizados, al ser extendido por la empleadora a otro grupo de dependientes que desempeñan la misma función, no obliga a estos últimos a efectuar la cotización establecida en el artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto no se cumple la exigencia prevista en dicho precepto legal, de que haya sido el sindicato el que hubiere obtenido tales beneficios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen N° 4.298/300, de 9.09.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que el beneficio pactado en un convenio colectivo suscrito entre la empleadora y un grupo de trabajadores no sindicalizados consistente en el pago trimestral de una bonificación por escolaridad se haga extensivo a otros trabajadores que desempeñan la misma función y si en tal caso procede efectuar como aporte sindical el 75% de la cotización mensual ordinaria.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

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

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".

De la norma precedentemente transcrita, fluye que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace a favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar, que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la cual fueron parte del mismo, el empleador y un sindicato.

En la especie, si bien es cierto que el origen de la bonificación por derechos de escolaridad que la Sociedad Educacional ... pretende otorgar al grupo de trabajadores de que se trata, emana

de un convenio colectivo de trabajo, no lo es menos que este instrumento tuvo su génesis en negociaciones directas efectuadas entre la empleadora y dicho grupo de trabajadores, sin que haya participado organización sindical alguna en la obtención de la bonificación por derechos de escolaridad.

Conforme a lo anterior, forzoso es concluir, que no existiendo sindicato que hubiere obtenido el beneficio contenido en el citado convenio colectivo, no se genera la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios contenidos en dicho instrumento, por cuanto no se cumple el requisito exigido por la norma en análisis de que haya sido el sindicato el que "hubiere obtenido los beneficios".

En consecuencia, de conformidad a las normas legales citadas y consideraciones expuestas, en respuesta a su consulta, cumpla con informar a Ud. que el beneficio de bonificación por derecho de escolaridad pactado en el convenio colectivo celebrado entre la empresa Sociedad ..., y un grupo de trabajadores no sindicalizados, al ser extendido por la empleadora a otro grupo de dependientes que desempeñan la misma función, no obliga a estos últimos a efectuar la cotización establecida en el artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto no se cumple la exigencia prevista en dicho precepto legal, de que haya sido el sindicato el que hubiere obtenido tales beneficios.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SITUACION DE HECHO.

958/47, 14.03.01.

Los profesores dependientes del Colegio ... contratados con anterioridad al año 1996 y que han percibido los beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos y, sobre el sistema de reajuste de remuneraciones de estos dependientes, las partes sostienen hechos contradictorios que no es de competencia de esta Dirección dilucidar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 1.784/096, de 8.04.97.

Se consulta a esta Dirección si la empleadora está obligada a mantener los beneficios de trienios y quinquenios, y la oportunidad y magnitud de reajuste de las remuneraciones.

Sobre el primer aspecto de la consulta, esto es, sobre los *quinquenios* y *trienios*, es preciso recordar que la doctrina de la cláusula tácita que ha desarrollado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, significa –esencialmente– que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes. En este sentido se ha pronunciado el Dictamen N° 1.784/096, de 8.04.97, de esta Dirección, entre muchos otros.

Ahora bien, en carta de la empleadora dirigida a sus profesores dependientes, de noviembre de 1997, recogiendo en lo fundamental esta doctrina, se deja establecido respecto a estos dos beneficios: *"podemos informar que este sistema de aumento de remuneraciones ha sido eliminado como tal, desde hace ya tiempo por el Ministerio de Educación y a pesar de ello el Colegio lo ha mantenido y mantendrá, para todos los profesores que gozaban de este beneficio, como un derecho adquirido. Los profesores contratados a contar de 1996 no han sido ni serán beneficiados con este sistema"*.

En estas condiciones, conforme a la jurisprudencia administrativa citada y a la nítida voluntad que se infiere de la carta de la empleadora, los profesores contratados con anterioridad al año 1996 y a los cuales se les hayan otorgado estos beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos, sin perjuicio que de conformidad al artículo 1545 del Código Civil, *"por consentimiento mutuo"*, ambas partes de la relación laboral convengan dejar sin efecto el derecho a ambos o a alguno de estos beneficios.

Distinta es la situación de la *reajustabilidad de las remuneraciones*, respecto a la cual, de los antecedentes acompañados, se concluye la existencia de aspectos de hecho que afirman las partes y sobre los que no hay coincidencia.

En efecto, en carta de agosto de 1997, los profesores dependientes solicitan: *"retorno a la política de remuneraciones por sobre la variación del I.P.C. Lo anterior en consideración a que durante años fue política del Colegio otorgar reajustes trimestrales según I.P.C. y una reajuste adicional en marzo de cada año. Debemos recordar que hace cuatro años, atendiendo explicaciones de una situación financiera delicada, los profesores aceptamos reajustes exclusivamente por la variación de este último índice, renunciando a aumentos reales de remuneraciones, situación que se acordó sería transitoria. A la fecha, habiéndose incrementado el cobro de escolaridad por el mes de diciembre y por cuota de incorporación, estimamos resuelta la situación que motivó la falta de reajustes reales"*.

Los profesores afirman, en consecuencia, que el derecho a reajuste en los términos que precisan, *se habría consentido en modificarlo sólo transitoriamente*, lo cual significa, en la versión de los dependientes, que este derecho estaría integrado tácitamente a los contratos de trabajo de los dependientes, aunque suspendido.

En la citada carta de noviembre de 1997, la empleadora afirma, en tanto, *"que se acordó definitivamente el término de este sistema de reajustes, lo cual permitió al colegio recuperarse en parte, de la aflictiva condición económica por la que estaba pasando"*.

Esta disparidad de versiones en cuanto a los hechos, aboca a las partes a la necesidad de alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos, o en su defecto, llevar este asunto a conocimiento y resolución de los tribunales del trabajo, en vista que esta Dirección carece de competencia para dilucidar hechos controvertidos y declarar el derecho correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, independiente de los dos aspectos consultados y dilucidados precedentemente, cabe hacer notar que las partes de la relación laboral siempre podrán introducir cambios en las remuneraciones y las condiciones de trabajo, modificando el contrato de trabajo en los términos que lo disponen los incisos 1º y 2º del artículo 11 del Código del Trabajo, y también, por la vía de la negociación colectiva conforme a los artículos 303 y siguientes del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme manifestar a Uds. que los profesores dependientes del Colegio ... contratados con anterioridad al año 1996 y que han percibido los beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos y, sobre el sistema de reajuste de remuneraciones de estos dependientes, las partes sostienen hechos contradictorios que no es de competencia de esta Dirección dilucidar.

Transcribese a los profesores y dependientes interesados.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION CONTRATO. SUPRESION CARGA HORARIA. INDEMNIZACION. COMPUTO.

972/48, 15.03.01.

Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 72 letra i), y 73.

Concordancias: Ord. Nº 3.299/255, de 20.07.98.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si para el cómputo de años de servicio para los efectos del pago de la indemnización prevista en el artículo 73 de la Ley Nº 19.070, procede computar los servicios discontinuos prestados a una misma Corporación Municipal, tanto en calidad de titular como contratado.

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

El artículo 72 del Estatuto Docente, en su letra i), dispone:

"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.

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

Por su parte, el artículo 73 del mismo texto legal, establece:

"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 ponérsele 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 debe ponérsele término a su relación laboral, se ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente 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 impositivas 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".

Del análisis conjunto de las disposiciones preinsertas se infiere que los profesionales de la educación que dejen de pertenecer a una dotación docente comunal por aplicación de la causal contemplada en la letra i) del artículo 72 de la Ley N° 19.070 y concurren a su respecto todas y cada una de las condiciones que se señalan en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, en la respectiva municipalidad o corporación donde termina la relación laboral, con un tope de 11 meses.

Conforme con el tenor literal de los preceptos transcritos y comentados, cabe advertir que el legislador al consagrar el beneficio en estudio, se refirió a años de servicio y fracción superior a seis meses prestados a la municipalidad o corporación correspondiente al término de la relación laboral, sin efectuar distingo alguno en cuanto a considerar, exclusivamente, servicios continuos y en calidad, únicamente, de titulares, de modo tal que aplicando al caso el aforismo jurídico que establece que donde el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo sólo cabe concluir que podrán computarse, para tales efectos, servicios prestados continua o discontinuamente, ya sea como titular o contratado en la Corporación en que termina la relación laboral.

Refuerza lo expresado la consideración que cuando el legislador ha exigido para el cálculo de dicha indemnización servicios continuos al mismo empleador lo ha precisado expresamente,

como lo hace en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, al tratar de la indemnización legal por término de contrato.

Con todo, corresponde agregar, que los años discontinuos prestados a la misma corporación como titular o contratado sólo podrán computarse en la medida que no hayan sido indemnizados oportunamente en los respectivos finiquitos que dejaron constancia del término de tales servicios.

Concluir lo contrario llevaría a considerar dos veces el mismo período laboral para el cálculo de la indemnización.

De esta forma, procede computar para la indemnización por años de servicio del artículo 73 de la Ley Nº 19.070 servicios discontinuos prestados al mismo empleador, a menos que ya se hubieren considerado para el pago de la indemnización por término de contrato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. MOVILIZACION. FERIADO COLECTIVO. DERECHO EMPLEADOR.

1.012/49, 16.03.01.

- 1) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual.**
- 2) Las empresas concesionarias de casinos que atienden establecimientos educacionales están facultadas para determinar unilateralmente el otorgamiento de feriado colectivo a sus trabajadores en conformidad al artículo 76 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 172 y 76.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.466/308, de 21.09.98 y 1.771/88, de 20.03.95.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de considerar las asignaciones de movilización y colación para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo.

Se requiere, asimismo, que esta Dirección determine si las empresas concesionarias de casinos que atienden establecimientos educacionales están facultadas para otorgar feriado colectivo a sus trabajadores durante el período de vacaciones de verano y de invierno.

Al respecto cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El artículo 172 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, previene:

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

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario".

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos del pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

Se infiere igualmente que para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, señalándose, a vía de ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Es del caso señalar que el precepto legal en comento establece una regla especial aplicable a la base de cálculo de las señaladas indemnizaciones, conforme a la cual debe considerarse para tal efecto toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al momento del término de su relación laboral, como igualmente, las regalías o especies valuadas en dinero, percibidas con igual periodicidad, con la sola exclusión de los beneficios o asignaciones que expresamente señala, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo, y aquellos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

Cabe hacer presente que la norma legal en comento agrega que si el trabajador está sujeto a un sistema de remuneraciones variables, como sucede en la especie, al tenor de los antecedentes acompañados, la indemnización en estudio se calcula sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

En lo concerniente a la colación, beneficio que en la situación materia del presente dictamen se entrega en especies, según expresan los consultantes, es necesario manifestar que tanto la jurisprudencia judicial como la jurisprudencia administrativa emanada de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 2.937/226, de 14.07.2000; 1.169/57, de 2.03.99 y 647/39, de 2.02.99, no distinguen entre beneficios valuados y beneficios valuables en dinero, entendiéndose por estos últimos aquellos que tienen un valor preestablecido o susceptible de determinación, por lo que resulta jurídicamente procedente concluir que ambos tipos de regalías están comprendidas en la "última remuneración mensual" a que se refiere el legislador y deben ser consideradas para los efectos de calcular las indemnizaciones por las que se consulta.

Al tenor de lo expuesto en los párrafos anteriores, es posible concluir que la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo debe comprender toda cantidad percibida por el trabajador cuya periodicidad de pago sea mensual y no se encuentre expresamente excluida por el legislador.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia contenida, entre otras, en sentencia de 17 de septiembre de 1996 de la Excelentísima Corte Suprema que sostuvo que para el pago de las indemnizaciones en referencia deberá incluirse *"toda cantidad pagada mensualmente al trabajador que no esté expresamente exceptuada por el artículo 172"*.

En relación con los beneficios por los que se consulta, los Tribunales de Justicia han establecido también que *"las referidas asignaciones no se encuentran exceptuadas por el artículo 172 del Código del Trabajo, de manera que procede considerarlas entre las prestaciones que el legislador ordena incluir en la base de cálculo de las indemnizaciones a que el trabajador tiene derecho al término de la relación laboral"*. (Excelentísima Corte Suprema, sentencia de 16 de agosto de 1995).

En el mismo orden de ideas, la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia de 17 de septiembre de 1996, resolvió que *"las asignaciones de movilización y colación por haberse pagado mensualmente al trabajador, están incluidas dentro del concepto de remuneración que debe utilizarse para el cálculo de las indemnizaciones que por terminación del contrato contemplan los artículos referidos en dicha norma del artículo 172, la que debe ser aplicable en este caso por constituir la norma especial que tiene preferencia para resolverlo de acuerdo al artículo 13 del Código Civil"*.

La Corte de Apelaciones de La Serena, por su parte, en sentencia de 25 de julio de 2000, señala que la expresión "última remuneración" utilizada por el legislador para efectos de regular el pago de indemnizaciones por concepto de aviso previo y años de servicios, debe comprender *"toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios, excluyéndose sólo aquéllos como la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año"*.

Con el mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible concluir que las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual, deben considerarse para calcular la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo por las que se consulta.

- 2) En lo concerniente a este punto, cabe señalar que el artículo 76 del Código del Trabajo dispone:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva."

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Es necesario destacar que el precepto legal transcrito otorga derecho al empleador para conceder feriado colectivo a sus trabajadores, agregando que si hace uso de esta facultad debe otorgarse el feriado a todos los dependientes que laboran en la empresa o sección de que se trata, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a feriado, entendiéndose que a quienes se encuentran en esta situación, se les anticipa el beneficio.

En otros términos, el feriado colectivo supone que todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipa el feriado de aquellos que aún no han completado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

De lo expresado se colige que la norma legal en comento faculta al empleador para determinar unilateralmente la fecha de salida a feriado de sus trabajadores, como excepción a la norma general, puesto que en conformidad a ésta, por ser el trabajador el titular del derecho a feriado, una vez cumplido el año que le da derecho a él, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento.

En este mismo orden de ideas, esta Dirección, mediante Dictamen N° 474, de 28 de febrero de 1983, ha manifestado que *"no resulta jurídicamente procedente, salvo el caso del feriado colectivo, que un empleador unilateralmente determine la fecha de salida a feriado de sus trabajadores y tampoco que pueda adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste"*.

En estas circunstancias, en opinión de este Servicio, no existe inconveniente jurídico para que las empresas concesionarias de casinos que atienden establecimientos educacionales por las que se consulta, otorguen feriado colectivo a los trabajadores que laboran para éstos, durante las vacaciones de verano o de invierno de los mismos, sin perjuicio que las partes acuerden que el dependiente hará uso del feriado en una época diversa. El traslado de trabajadores durante las aludidas vacaciones a otros casinos, que se menciona en la consulta, no resulta jurídicamente procedente, por el contrario, toda vez que están obligados a prestar servicios en el lugar que se ha señalado para tales efectos en los contratos de trabajo y no en otro.

En lo concerniente a la indicación de cuál es la planilla idónea de trabajadores para cada casino, se hace presente que tal materia escapa a la competencia de este Servicio, razón por la cual no se emite pronunciamiento al respecto.

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

- 1) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo, es jurídicamente procedente incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual, y
- 2) Las empresas concesionarias de casinos que atienden establecimientos educacionales están facultadas para determinar unilateralmente el otorgamiento de feriado colectivo a sus trabajadores, en conformidad al artículo 76 del Código del Trabajo.

QUIEBRA. INDEMNIZACION. PRIVILEGIO. TOPE. CONTINUIDAD DE GIRO. INDEMNIZACION LEGAL. INCREMENTO PREVISIONAL. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. PROCEDENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL.

1.108/50, 21.03.01.

- 1) Los topes para el pago privilegiado de las indemnizaciones legales y convencionales laborales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, se aplican en caso de empresas en quiebra, o con declaración en continuidad de giro;**
- 2) Los mismos topes, actualmente fijados en el artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, rigen igualmente para los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad a sus actuales montos;**
- 3) Procede descontar el incremento o factor previsional de las indemnizaciones legales de los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad al 1º de marzo de 1981, que hubieren mantenido vigentes sus contratos;**
- 4) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones legales y convencionales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo no son aplicables a la indemnización por el preaviso, del artículo 162, inciso 4º del mismo Código; y**
- 5) El requisito legal de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para que el despido produzca los efectos de dar por terminados los contratos de trabajo, introducido por la Ley Nº 19.631, rige igualmente respecto de empresas en quiebra, o con declaración en continuidad de giro.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 61 inciso 4º; 162 inciso 4º, y 9º transitorio. Código Civil, artículo 2472 Nº 8. Ley Nº 18.175, Ley de Quiebras, artículo 148 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 3.299/253, de 7.08.2000; 306/15, de 14.01.99; 5.649/369, de 16.11.98, y 3.252/169, de 24.05.95.

Mediante presentaciones se formulan diversas consultas respecto de trabajadores recontractados por cierta empresa en continuidad de giro, declarada en quiebra con fecha 8 de noviembre de 2000, a saber:

- 1) Si los topes del artículo 61 del Código del Trabajo, para el pago privilegiado de las indemnizaciones, se aplican en caso de quiebra y posterior declaración de continuidad de giro de la empresa;
- 2) Si los topes señalados rigen para trabajadores ingresados a la empresa en quiebra antes de la vigencia de los topes;
- 3) Trabajadores a los cuales se les puede descontar el incremento previsional, según fecha de ingreso a la empresa;
- 4) Si para completar los topes, se consideraría la indemnización por el preaviso, y
- 5) Si en la quiebra con continuidad de giro de la empresa, rige la Ley Nº 19.631, sobre obligación de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para el despido de los trabajadores.

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

- 1) En cuanto a si los topes de pago privilegiado de las indemnizaciones del artículo 61 del Código del Trabajo se aplican en empresas en quiebra y en continuidad de giro, el inciso 4º del mismo artículo 61, dispone:

"El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido".

Por su parte, el N° 8, del artículo 2472 el Código Civil, prescribe:

"La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que enseguida se enumeran:

"8.- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengados a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador con un límite de diez años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas".

De las disposiciones legales antes citadas se derivan los montos máximos hasta los cuales regirá el privilegio de pago de las indemnizaciones legales y convencionales laborales, es decir, hasta qué monto se pagan con antelación a otras obligaciones del deudor, excedidos los cuales tales créditos serán considerados valistas, es decir, corrientes u ordinarios, y se pagarán si restan saldos de la quiebra después de pagados los créditos privilegiados y preferentes.

Pues bien, de las mismas normas legales en comento es posible apreciar que en ninguna de sus partes se exime, excluye o hace excepción de los topes de privilegio en el pago de las indemnizaciones legales o convencionales a los empleadores en quiebra y con declaración en continuidad de giro, lo que lleva a concluir que tales topes rigen igualmente en tal caso, dado que si el legislador no ha distinguido no es lícito al intérprete hacerlo, como reza el aforismo jurídico, por lo que tales topes son aplicables también en caso de quiebra del empleador, y de declaración en continuidad de giro.

Lo expresado, guarda armonía con la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.649/369, de 16.11.98, que precisa: *"en este procedimiento de quiebra la ley considera igualmente de modo expreso grados de preferencia o privilegio para el pago de los créditos, si el artículo 148, inciso 1º, de la Ley de Quiebras, N° 18.175, en la parte pertinente, dispone:*

"El síndico hará el pago de los créditos privilegiados de la primera clase que no hubieren sido objetados, en el orden de preferencia que les corresponda, tan pronto haya fondos para ello..."

De este modo, los topes máximos de las indemnizaciones legales y convencionales para efectos de su pago preferente del artículo 61 del Código del Trabajo, en relación con el N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, son aplicables en caso de quiebra del empleador o de declaración en continuidad de giro, declaración que se produce dentro del procedimiento de la quiebra, por lo que se sujeta a sus mismas normas.

- 2) En cuanto a la consulta si los topes rigen para los trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia de los mismos, corresponde expresar, que el texto vigente del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, que consagra los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones en tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años, fue fijado por el artículo 1º, N° 20, de la Ley N° 19.250, publicada en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 1993, que entró en vigencia, según su artículo 2º transitorio, el 1º de noviembre de 1993.

Por consiguiente, a contar de esta última fecha, rigen los topes antes anotados de privilegio de pago de las indemnizaciones legales y convencionales laborales.

Con todo, cabe agregar, que la legislación anterior sobre la materia, que se encontraba en el artículo 60, inciso 4º, del Código del Trabajo de 1987, aprobado por Ley N° 18.620, establecía igualmente un tope al respecto, difiriendo en cuanto éste se fijaba en quince ingresos mínimos mensuales, similar a la norma prevista con anterioridad en el D.L. N° 2.200, de 1978.

De esta manera, si bien a partir de noviembre de 1993 existe el tope anteriormente señalado para efectos de pago de privilegio de las indemnizaciones, ya desde 1978 se fijaba tope para los mismos efectos, aun cuando con un límite distinto, por lo que la consulta debería analizarse en orden a cuál de los topes regiría según la fecha de contratación del trabajador.

Sobre el particular, cabe señalar, que acorde a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N° 306/15, de 14.01.99, las normas laborales rigen "in actum", vale decir, son de aplicación inmediata, dada la naturaleza de orden público del derecho laboral, que limita la autonomía de la voluntad de las partes contratantes mediante el establecimiento de derechos mínimos, elevados a la categoría de irrenunciables, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo.

De esta suerte, la ley nueva se aplica desde su promulgación y publicación a todas las situaciones que se produzcan a partir de la misma, y a todos sus efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después, a menos que la misma norma señale de modo expreso una fecha distinta de vigencia, en sus disposiciones transitorias, lo que no ocurre en la especie con la Ley N° 19.250, de 1993, que estableció los topes vigentes, ni con el texto actual del Código del Trabajo, que los recoge, que contiene los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones en comento.

De lo expuesto, es posible derivar que los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones previstos actualmente en el inciso 4º, del artículo 61 del Código del

Trabajo, rigen también para los trabajadores ingresados a la empresa o contratados antes de su establecimiento, y aun cuando la empresa se encuentre declarada en quiebra, y en continuidad de giro.

- 3) Respecto a trabajadores a los cuales procede descontarle de sus indemnizaciones el incremento previsional, según la fecha de contratación, el artículo 9º transitorio, del Código del Trabajo, dispone:

"Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980".

De la disposición antes citada se desprende que a los trabajadores contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, que mantuvieron sus contratos vigentes, procede descontarle de sus indemnizaciones por término de contrato el incremento o factor previsional establecido por el D.L. N° 3.501, de 1980.

Corresponde agregar que de acuerdo a la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.252/169, de 24.05.95, el referido incremento es pertinente descontarlo de las indemnizaciones de origen legal y no así de las convencionales.

- 4) En relación a si los topes de pago privilegiado se aplican a la indemnización por el preaviso, corresponde señalar que la doctrina de esta Dirección, expresada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.649/369, de 16.11.98, manifiesta que: *"los topes de las indemnizaciones ya anotadas dicen relación únicamente con el pago de la indemnización por años de servicio, si los máximos que fija la ley al efecto están referidos precisamente en años de servicio, de lo cual se puede inferir que otras indemnizaciones que operan al término del contrato, como la sustitutiva del aviso previo, no podría estar afecto a tope en su privilegio de primera clase, si el tope legal resulta inaplicable al estar referido, como se ha expresado, a años de servicio".*

De acuerdo a lo anterior, es dable convenir que los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones por término de contrato del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, y artículo 2472 N° 8 del Código Civil, no serían aplicables a la indemnización sustitutiva del aviso previo del inciso 4º, del artículo 162, del Código del Trabajo, la que por tanto goza de privilegio para su pago por el total de su monto.

Cabe agregar, por otra parte, que este Servicio estima igualmente que el monto que correspondería pagar por indemnización del aviso previo no procedería sumarlo a la que deba pagarse también con motivo del término del contrato, de mes por año de servicio, a fin de completar el tope legal de privilegio del pago de las indemnizaciones que fija el artículo 61, inciso 4º del Código del Trabajo, si este tope, como se ha precisado, está expresado en ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con límite de diez años, nomenclatura similar a la que utiliza el Código del Trabajo en el artículo 163, inciso 2º para referirse a la indemnización por años de servicio y no a la del aviso previo.

En efecto, la única diferencia entre la indemnización por años de servicio y el tope de pago privilegiado está en el límite general de 330 días u once años de aquélla, y de 10 años en esta última, por lo que no procedería sumar la indemnización del mes por año de servicio con la del preaviso para completar los topes de privilegio, como pareciera desprenderse de la consulta, por tener bases de determinación distintas.

- 5) Respecto de si también se aplica la Ley N° 19.631, que exige estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para poder dar por terminados los contratos de trabajo, en caso de empresas en quiebra y en continuidad de giro, cabe señalar que la doctrina de este Servicio, manifestada en Dictamen Ord. N° 3.299/253, de 7.08.2000, expresa que lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, en orden a que deben encontrarse al día el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores para que sus despidos puedan producir el efecto de dar por terminados sus contratos de trabajo, resulta aplicable a empresas declaradas en quiebra, si la misma ley no hace distinción alguno o excepción al respecto, y por lo demás, una declaratoria de quiebra es un procedimiento judicial de administración y liquidación de los bienes de la fallida para hacer pago de sus deudas, lo que no podría alterar las normas legales laborales si la empresa en sí continúa existiendo y ocupa trabajadores, con mayor razón si se encuentra declarada en continuidad de giro, como ocurriría en la especie.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.:

- 1) Los topes para el pago privilegiado de las indemnizaciones legales y convencionales laborales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, se aplican en caso de empresas en quiebra, o con declaración en continuidad de giro;
- 2) Los mismos topes, actualmente fijados en el artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, rigen igualmente para los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad a sus actuales montos;
- 3) Procede descontar el incremento o factor previsional de las indemnizaciones legales de los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad al 1º de marzo de 1981, que hubieren mantenido vigentes sus contratos;
- 4) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones legales y convencionales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo no son aplicables a la indemnización por el preaviso, del artículo 162, inciso 4º del mismo Código; y
- 5) El requisito legal de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para que el despido produzca los efectos de dar por terminados los contratos de trabajo introducido por Ley N° 19.631, rige igualmente respecto de empresas en quiebra o con declaración en continuidad de giro.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**1.161/51, 26.03.01.**

La empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social ... no puede dejar sin efecto unilateralmente los beneficios que ha otorgado durante años, que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25.11.99, dado que se han incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º 344, incisos 1º y 2º, y 348 inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen Nº 5.029/236, de 10.08.95.

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que la empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social ... deje sin efecto unilateralmente beneficios tales como las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno que ha otorgado durante años a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante y que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25 de noviembre de 1999, como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a usted, lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo está constituido esencialmente por la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio del pago de una remuneración.

Los incisos 1º y 2º del artículo 344 del mismo cuerpo legal, por su parte, preceptúan:

"Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

"Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".

De la norma legal preinserta se colige que el contrato colectivo está constituido por las estipulaciones que, en un proceso de negociación colectiva, acuerden las partes con el fin de regular condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un período determinado.

El análisis conjunto de las disposiciones que definen ambas especies de contrato de trabajo, precedentemente transcritas, permite colegir que para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es menester que exista un contrato individual de trabajo vigente, el cual es requisito sine qua non de las relaciones jurídicas reguladas por el Código de Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el precepto legal citado.

Por ello, no procede negociar colectivamente ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo, sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Por el contrario, no obsta a la existencia de la relación laboral la ausencia de un contrato colectivo, por cuanto se trata de una convención eventual, que requiere cumplir formalidades legales particulares y que, en todo caso, tiene vigencia limitada en el tiempo.

Consecuente con lo expuesto, el artículo 348, inciso 1º del Código del Trabajo, previene:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

De la norma legal transcrita se desprende que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Lo anteriormente expresado permite afirmar que durante la vigencia del contrato colectivo, coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo contemplado en el artículo 348.

Lo manifestado se confirma al confrontar la norma del derogado artículo 318 del Código del Trabajo de 1987, según la cual las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazaban en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales, con la del artículo 124 de la Ley Nº 19.069, actual artículo 348 del Código del Trabajo, que modificó tal criterio y dispuso que el reemplazo de las estipulaciones se produce sólo en lo pertinente.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes acompañados, la empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social ... y el Sindicato de Trabajadores No Docentes y Otros Afines constituido en ella, suscribieron el 25 de noviembre de 1999, un contrato colectivo de trabajo como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa. Cabe hacer presente que dicho instrumento no regula los beneficios por los cuales se consulta, siendo posible afirmar, por consiguiente, con el mérito de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, que a su respecto no ha operado el reemplazo de estipulaciones a que se refiere el artículo 348 del Código del Trabajo, por lo que las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno continúan regidas por los respectivos contratos individuales de trabajo y el empleador no puede dejarlas sin efecto por decisión unilateral.

Sobre este particular, es necesario señalar que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa emanada de esta Dirección, para la fijación de las normas que rigen la relación

laboral no sólo deben considerarse las del contrato individual y el colectivo que unen a las partes, sino también las estipulaciones no escritas que constituyen el acuerdo de voluntades y que pueden ser expresas o tácitas, pues la voluntad jurídica puede manifestarse de ambas formas, salvo los casos excepcionales de insuficiencia del mero consentimiento, claramente fijados por la ley para extremar el verdadero contenido y la seguridad de ciertos pactos.

En la especie, los consultantes expresan que la empresa siempre ha otorgado a las técnicas en párvulos el mismo régimen de descanso que a los profesores y ha concedido a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante, la mitad del tiempo de feriado de que gozan los profesores, modalidades que, a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, constituyen una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, regulando convencionalmente el derecho a feriado del personal de que se trata.

Por consiguiente, dado que el régimen de feriado aludido es una estipulación tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo, no puede dejarse sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el que, al efecto, prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento o por causas legales".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social ... no puede dejar sin efecto unilateralmente beneficios tales como las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno que ha otorgado durante años a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante y que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25 de noviembre de 1999, como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa, dado que se han incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. ART. 12. CIUDAD DE SANTIAGO. CONCEPTO.

1.162/52, 26.03.01.

Fija sentido y alcance de la expresión "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12 inciso 1º.

Mediante presentación se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar el sentido y alcance de la expresión "lugar o ciudad" contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo, especialmente para los efectos de precisar el ámbito de aplicación de esta norma en lo que se refiere a la *ciudad de Santiago*.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término cabe tener presente que el artículo 12 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

De la disposición transcrita precedentemente se desprende que el empleador puede alterar por su sola voluntad las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando se ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

Así, si el empleador pretende alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios deben concurrir dos requisitos, a saber:

- 1) Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y
- 2) Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

Ahora bien, con el objeto de resolver la consulta planteada y precisar qué debe entenderse por ciudad de Santiago, se solicitó información a la Secretaría Ministerial Metropolitana de Vivienda y Urbanismo, la que tuvo a bien contestar a través del Ordinario N° 276, de 24.01.01, el que en su parte pertinente, señala:

"Para el caso de la "ciudad de Santiago" es aceptable considerar como tal, el continuo urbano conformado por las áreas urbanas de las 34 comunas integradas en el Plan Regulador Metropolitano de Santiago aprobado por Resolución N° 20 (Gobierno Metropolitano) de 1994, que establece la separación entre Area Urbana Metropolitana y Area Restringida o Excluida al Desarrollo Urbano (concepto este último asimilable a rural)".

En conclusión la "ciudad de Santiago" es el espacio geográfico comprendido por los territorios urbanizados y urbanizables (áreas consolidadas y de extensión urbana), establecidos en el Plan Regulador Metropolitano de Santiago, comprendidos en las comunas de Santiago, Independencia, Conchalí, Huechuraba, Recoleta, Providencia, Vitacura, Lo Barnechea, Las Condes, Ñuñoa, La Reina, Macul, Peñalolén, La Florida, La Pintana, San Joaquín, La Granja, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, P. Aguirre Cerda, Lo Espejo, Estación Central, Cerrillos, Maipú, Quinta Normal, Pudahuel, Lo Prado, Cerro Navia, Renca, Quilicura, Puente Alto y San Bernardo".

A la luz de lo expuesto, no cabe sino concluir que para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo, la ciudad de Santiago comprende todas las comunas establecidas en el Plan Regulador Metropolitano a que se ha hecho alusión en el párrafo que antecede.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo, es el espacio geográfico comprendido por los territorios urbanizados y urbanizables (áreas consolidadas y de extensión urbana), establecidos en el Plan Regulador Metropolitano de Santiago, comprendidos en las comunas de: Santiago, Independencia, Conchalí, Huechuraba, Recoleta, Providencia, Vitacura, Lo Barnechea, Las Condes, Ñuñoa, La Reina, Macul, Peñalolén, La Florida, La Pintana, San Joaquín, La Granja, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, P. Aguirre Cerda, Lo Espejo, Estación Central, Cerrillos, Maipú, Quinta Normal, Pudahuel, Lo Prado, Cerro Navia, Renca, Quilicura, Puente Alto y San Bernardo.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISOS. PROCEDENCIA.

1.210/53, 28.03.01.

Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 17.

Concordancias: Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

En esta presentación se consulta sobre la procedencia de que funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud, hagan uso de los permisos contemplados en el artículo 17 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Ello, porque esos trabajadores se desempeñan en horario nocturno y la distribución de su jornada los obliga a la realización de sólo tres turnos semanales.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 17 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del Servicio.

"Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario.

"El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

"Los funcionarios regidos por esta ley, que fueren elegidos alcaldes en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tendrán derecho a que se les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que estuvieren sirviendo en calidad de titulares, por todo el tiempo que comprenda su desempeño alcaldicio".

De la disposición transcrita se desprende que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a solicitar permisos que en la función pública se denominan días administrativos, hasta por seis días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones, y hasta por tres meses en cada año calendario sin goce de remuneraciones, y que para ejercerlo no se requiere expresión de causa que no sea la invocación genérica por motivos particulares.

En la especie, se consulta si los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud (SAPU), pueden hacer uso de los permisos otorgados por el artículo 17 de la Ley N° 19.378, toda vez que estos trabajadores se desempeñan en

horario nocturno y la distribución de su jornada los obliga a la realización en sólo tres turnos semanales.

De acuerdo con la normativa en estudio, el derecho de los funcionarios a solicitar los permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares, está condicionado a la forma y oportunidad de su ejercicio y no a la jornada de trabajo que tenga el funcionario.

De ello se deriva que las particulares circunstancias que caracterizan la jornada de trabajo y su distribución, de los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia (SAPU), en el marco del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no puede constituir un motivo o pretexto para excluirlos del beneficio en cuestión, puesto que la ley del ramo no contempla dicha posibilidad.

Tampoco cabe aceptar la exclusión de los aludidos funcionarios del derecho a los permisos porque cumplen su jornada en horario nocturno y en sólo tres turnos rotativos a la semana, toda vez que aceptar un criterio como el señalado, en la práctica supone un propósito discriminatorio que además de no estar contemplado en la ley, agrava la exigente jornada de esos funcionarios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378.

ASOCIACIONES FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. DIRECTORES. ELECCIONES.

1.211/54, 28.03.01.

Para elegir directorio de una federación o confederación reguladas por la Ley N° 19.296, no tiene aplicación supletoria la norma del inciso segundo del artículo 23 de la citada ley, pero en virtud de la autonomía colectiva dicha disposición podrá ser incorporada a los estatutos de las organizaciones, salvaguardando el respeto de las minorías.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 23, 53 y 54.

Mediante esta presentación, y frente a la eventual modificación de los Estatutos de CONFENATS, se solicita pronunciamiento sobre el alcance del inciso segundo del artículo 23 de la Ley N° 19.296 para su aplicación a las federaciones y confederaciones, disposición que se refiere a las asociaciones de base pero que podría ser aplicable a las organizaciones de grado superior de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 54 de la citada ley, sin embargo no se especifica en esa disposición qué materias propias de las asociaciones serían aplicables a las federaciones y confederaciones, existiendo diversos criterios al respecto que podrían desvirtuar principios fundamentales de la libertad sindical.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 23 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

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

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

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

De la disposición legal transcrita se desprende en primer lugar que, para elegir el directorio de una asociación de funcionarios, tienen derecho a voto todos los funcionarios que se hayan afiliado a la asociación con una anticipación mínima a la fecha de la elección, de 90 días, exigencia esta última que no rige cuando se elige el primer directorio en el acto de constitución de la asociación.

La misma disposición establece que cada funcionario tiene derecho a dos o más votos hasta un máximo de cinco votos, según sea el número de directores a elegir que no puede ser inferior a tres directores ni más de nueve.

En fin, el mismo precepto dispone excepcionalmente la fórmula un funcionario un voto, para elegir el presidente de la organización base cuando la asociación tenga menos de 25 afiliados.

En la especie, se consulta si es aplicable a las federaciones y confederaciones, en virtud de lo dispuesto por el artículo 54 de la ley del ramo, el sistema de votación que ese cuerpo legal contempla en el inciso segundo del artículo 23 para las asociaciones de base.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 53 de la Ley N° 19.296 en estudio, prevé:

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

Del transcrito precepto es posible derivar que el legislador de la ley que establece normas sobre asociación de funcionarios de la Administración del Estado, ha dispuesto claramente la oportunidad y las fórmulas de votación para elegir el directorio de una federación o confederación, en su caso, que dependerá si la elección es directa o indirecta.

En la alternativa de votación indirecta, la norma prevé la posibilidad de que la organización determine libremente en sus estatutos el modo de ponderar el voto de los directores, pero si ello no ocurre entonces los directores votarán en proporción directa al número de sus afiliados.

De ello se deriva que, cuando la organización de grado superior determina libremente en sus estatutos el modo de ponderar el voto para elegir el directorio allí será la oportunidad y nada impide para establecer el sistema de votación contenido en el inciso segundo del artículo 23 de la Ley N° 19.296, lo que no puede entenderse como una aplicación supletoria de esta norma sino como el ejercicio de la autonomía colectiva que reconoce la ley a la organización de grado superior.

Sin embargo, en materia de aprobación y reforma de estatutos, el legislador dispuso que siempre los directores votarán en proporción directa de sus afiliados.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que para elegir directorio de una federación o confederación reguladas por la Ley N° 19.296, no tiene aplicación supletoria la norma del inciso segundo del artículo 23 de la citada ley, pero en virtud de la autonomía colectiva dicha disposición podrá ser incorporada a los estatutos de las organizaciones, salvaguardando el respeto de las minorías.

EMPRESA DE MUELLAJE. REGISTRO. REQUISITOS.

1.213/55, 29.03.01.

Modifica Dictamen N° 5.066/294, de 4.10.99, en cuanto a las multas por infracciones laborales y/o previsionales que deben considerarse para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del N° I del artículo 3° del Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fuentes: Decreto Supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, letra f) N° I, artículo 3°.

Mediante Dictamen N° 5.066/294, de 4 de octubre de 1999, esta Dirección absolvió diversas consultas relativas a la aplicación del Decreto N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento sobre Trabajo Portuario, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Decreto N° 90, de 1999, resolviendo en su Punto N° 2 que para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo 3° del Decreto N° 48, de 1986, debe considerarse la totalidad de las multas cursadas a la empresa y no las que se hubieren impuesto a ésta en cada uno de los puertos en que desarrolla sus actividades.

Ahora bien, teniendo presente que los puertos de nuestro país funcionan bajo condiciones operativas, tecnológicas y climáticas muy diversas, esta Dirección ha estimado necesario reestudiar la materia de que se trata con el objeto de eliminar la eventual desigualdad en que se encontrarían las empresas de muellaje que operan en distintos puertos, frente a las que lo hacen en uno sólo, situación que resultaría contraria al principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República.

El principio aludido hace indispensable otorgar el mismo tratamiento a las empresas de muellaje que laboran en los diversos puertos del país, por lo cual es necesario considerar, para los efectos de lo previsto en la letra f) del N° I del artículo 3° del Decreto Supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, separadamente las multas que se les hubieren impuesto en cada uno de los puertos en que desarrollan sus actividades y no en la totalidad de ellos, modificándose, en consecuencia, en tal sentido lo resuelto en el punto 2 del Dictamen N° 5.066/294, de 4.10.99.

Se ratifica el criterio sustentado en el párrafo 1° del punto 2 del aludido dictamen en cuanto a que debe considerarse, para los mismos efectos, sólo las multas que se encuentren ejecutoriadas, toda vez que mientras no se encuentran a firme, son susceptibles de ser modificadas por la vía administrativa o judicial.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. ALTERACION DEL DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. PROCEDENCIA.

1.296/56, 3.04.01.

- 1) Las consecuencias jurídicas del traslado de las faenas y cambio de domicilio de la empresa ..., son aquellas señaladas en el presente informe.**
- 2) La incorporación de un nuevo socio y el cambio de razón social de la misma empresa, no altera los derechos que individual y colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, como la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral de los dependientes y el derecho a percibir el pago de indemnizaciones por término de contrato, cuando ello procediere.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 4º inciso 2º; 12 inciso 2º; 160 N° 7.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.272/336, de 19.12.95; 3.281/184, de 30.06.99.

Mediante esta presentación, se consulta sobre las siguientes materias:

- 1) Frente al eventual traslado de la empresa desde la comuna de San Miguel a la comuna de Lampa o Quilicura ¿la empresa está obligada a colocar una micro de acercamiento o una compensación en dinero mayor a la que tenemos estipulada en el contrato?, ¿existiría menoscabo psicológico por el hecho de que el traslado de las faenas significaría levantarse más temprano para llegar a las 07:00 horas A.M., hora de entrada a las labores?, ¿podría la empresa cambiar unilateralmente los horarios de entrada al trabajo sin el acuerdo de los trabajadores?, ¿qué consecuencias tendría para los trabajadores que rechazan el traslado atendida la mayor distancia entre sus domicilios y el nuevo lugar de las faenas?, ¿puede despedirlos sin derecho a indemnizaciones?, ¿puede la empresa modificar el domicilio que señalan los contratos?
- 2) ¿Qué consecuencias produciría el cambio de razón social en los contratos individuales, la antigüedad en la empresa y el derecho al pago de indemnizaciones?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 8.272/336, de 19.12.95, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La determinación adoptada por la empresa ... de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo domicilio, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración que le son propias, razón por la cual no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores las diferencias de remuneraciones que derivarían del cambio de domicilio"*.

Ello, porque en similares circunstancias a las de la especie, el empleador no ha hecho uso de la facultad contenida en el inciso primero del artículo 12 del Código del Trabajo, esto es, alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse bajo las condiciones que la misma disposición impone, sino que ha procedido al traslado total y completo de la empresa como un todo a un nuevo

domicilio, decisión que se enmarca dentro de las facultades de administración y dirección que le son propias.

Sobre el particular, cabe destacar que en Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, los Servicios del Trabajo han resuelto que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*, pronunciamiento que obedece a la correcta interpretación del sentido y alcance del concepto de empresa contenido en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo.

De acuerdo con la normativa aplicable en la especie, en los términos referidos por los pronunciamientos administrativos invocados, resulta evidente que, en las circunstancias señaladas por los consultantes, la decisión del empleador de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo establecimiento y comuna, para el desarrollo, adecuación y proyección de la misma, ha sido adoptada en ejercicio de su facultad de administración, sin que ello pueda, estimarse una infracción o transgresión al citado artículo 12 del Código del Trabajo.

En este contexto para el caso en consulta, cabe precisar en primer lugar que, a través de la negociación individual o colectiva, la empresa puede habilitar un medio de locomoción para el acercamiento de los trabajadores a las instalaciones de las faenas o, en su defecto, compensar en dinero el costo que por la lejanía origine el traslado en cuestión, a fin de evitar el traspaso de dicho costo a los dependientes.

Por el mismo mecanismo convencional podrán las partes modificar el horario de entrada a las labores contratadas sin alterar la jornada máxima pactada y los descansos, haciendo presente que el sólo hecho de anticipar la entrada al trabajo no puede estimarse como menoscabo psicológico desde el momento que el inicio de la jornada a tempranas horas del día, además de ser habitual, resulta claramente conveniente para la actividad y desarrollo de la empresa y sus dependientes, circunstancia que incluso se practica permanentemente en la jornada escolar, por lo que la incomodidad que aquello pudiere causar difícilmente puede estimarse como menoscabo psicológico.

Por otra parte, de la misma normativa en estudio se desprende que el empleador está habilitado para decidir el lugar donde funciona la empresa y su eventual traslado según las conveniencia funcional y estructural de aquélla, como igualmente la fijación del domicilio legal y comercial el que deberá consignar en los respectivos contratos de trabajo, decisiones que por haber sido adoptadas en el ejercicio de las facultades de administración del empleador, no requieren del acuerdo del trabajador, por lo que el rechazo de parte de este último puede dar lugar a la causal legal de terminación de los servicios prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, en este evento, sin derecho a indemnización por término del contrato.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 3.281/184, de 30.06.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La norma contenida en el inciso segundo del*

artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida a raíz de la venta de acciones de la empresa ... y, por tanto, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales constituidas en ella subsisten, sin perjuicio del cambio parcial de dominio de la referida empresa".

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 4º del Código del Trabajo, el legislador ha vinculado los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores, como asimismo la subsistencia de sus contratos individuales y colectivos, a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria, poseedora o tenedora de la misma, de forma tal que las modificaciones relativas a su dominio, posesión o mera tenencia, sean totales o parciales, no alteran la continuidad de la relación laboral ni los derechos que de ella se derivan, los cuales se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.

El mismo pronunciamiento agrega que de la misma disposición en análisis, se advierte que en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores se produce por el solo ministerio de la ley, de manera que no se requiere suscribir nuevo contrato o modificar los ya existentes.

De ello sigue que la incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) Las consecuencias jurídicas del traslado de las faenas y cambio de domicilio de la empresa ..., son aquellas señaladas en el presente informe.
- 2) La incorporación de un nuevo socio y el cambio de razón social de la misma empresa, no altera los derechos que individual y colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, como la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral de los dependientes y el derecho a percibir el pago de indemnizaciones por término de contrato, cuando ello procediere.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. ACCESO NIVEL SUPERIOR. EXPERIENCIA Y CAPACITACION.

1.298/57, 3.04.01.

El funcionario regido por la Ley Nº 19.378, que es ascendido desde la categoría F a la E, será ubicado en el nivel que corresponda según el puntaje por experiencia y capacitación acreditados en el concurso, y no pierde esos puntajes por el hecho del ascenso.

Fuentes: Decreto Nº 1.889, de Salud, artículos 21, 27, 30 y 54.

Mediante esta presentación se consulta si una funcionaria conserva o pierde el puntaje acumulado durante su carrera funcionaria, a saber, 6 bienios, y por capacitación, por el hecho de haber postulado y quedar contratada en la categoría superior a la que tiene actualmente, es decir, subir de la F a la E, toda vez que la Corporación empleadora le habría señalado que por el hecho de subir de categoría, debe comenzar en el grado 15 de la carrera funcionaria, perdiendo el puntaje por capacitación y experiencia acumulado hasta el momento de permanencia en la categoría F.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 27 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, que aprueba reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El funcionario ingresará a la carrera en cada categoría en el nivel 15 o de inicio o en aquel que quedare ubicado, conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso".

Del precepto reglamentario transcrito, se desprende que en el sistema de salud municipal y para los efectos de la carrera funcionaria, el funcionario se incorpora a esa carrera dentro de cada categoría funcionaria, en el nivel 15, o en su defecto, en el de inicio que tenga la categoría, o en su caso, en aquel que debe ser ubicado, según sea el resultado del puntaje que arroje la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso, ello porque cada categoría está constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes ordenados ascendentemente del nivel 15, según lo prevé el artículo 20 del mismo reglamento.

En otros términos, dentro de la categoría respectiva el funcionario podrá ser encasillado indistintamente, o a partir del nivel 15, o al inicio que haya establecido para la categoría la entidad respectiva o, en defecto de ello, en el nivel que debe ser ubicado el funcionario, según el puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes.

En la especie, se consulta si conserva o pierde el puntaje por capacitación y experiencia que haya acumulado un funcionario que está postulando y sea contratado desde la categoría F a la categoría E, estimando la Corporación empleadora que dicho puntaje se pierde por el hecho de ascender el trabajador a la categoría superior.

De acuerdo con el preciso tenor normativo citado, la ley establece claramente la forma para determinar el nivel que corresponde al funcionario dentro de cada categoría, y esa única forma es el Puntaje que resulta de la evaluación de los antecedentes curriculares del dependiente en el respectivo concurso, esto es, la experiencia y la capacitación, que son los elementos constitutivos de la carrera a ponderar por la entidad empleadora para tales efectos.

De ello se deriva que, si el funcionario accede a la categoría superior, será ubicado en el nivel que le corresponda según sus antecedentes curriculares que refieran la capacitación y experiencia acreditadas en el concurso y, en ningún caso, puede pretenderse que el hecho del ascenso lo obliga a quedar ubicado obligatoriamente en el nivel 15, ni mucho menos sostener que aquella circunstancia pudiere extinguir o agotar el puntaje acumulado por experiencia y capacitación.

Confirma lo anterior el hecho de que, la experiencia y las actividades de capacitación se miden con topes o máximos acumulables durante la carrera funcionaria y no exclusivamente dentro de la categoría respectiva, como se desprende de los artículos 30 y 54 del Reglamento en estudio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar que el funcionario regido por la Ley N° 19.378, que es ascendido desde la categoría F a la E, será ubicado en el nivel que corresponda según el puntaje por experiencia y capacitación acreditados en el concurso, y no pierde esos puntajes por el hecho del ascenso.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

1.299/58, 3.04.01.

Los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación que la empresa ..., paga a sus trabajadores, corresponde que sean incluidos en la base de cálculo del pago de sus horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32, inciso 3º; 42 letra a).

Concordancias: Ords. N°s. 3.933/285, de 24.09.98, 1.905/113, de 9.04.99.

Mediante presentación se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, en orden a determinar si los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación pactados entre la empresa ... y sus trabajadores, cumplen los requisitos necesarios para ser considerados dentro de la base de cálculo de las horas extraordinarias que eventualmente correspondiere pagar a dichos dependientes.

Sobre el particular cumpro con informar a Ud. que el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras las siguientes:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.
- 2.- Que se pague en dinero.
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.

4.- Que responda a una prestación de servicios.

Concordando las disposiciones en comento, es posible afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador, que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces determinar, previamente, si los estipendios por los cuales se consulta pueden ser calificados como sueldo para los efectos de resolver si ellos deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Así, en primer lugar, en lo referido a la consulta sobre la inclusión del denominado bono de responsabilidad, cabe señalar que éste se encuentra contenido en la cláusula décima de los contratos individuales suscritos entre la empresa ... y sus trabajadores en los siguientes términos:

"El trabajador percibirá una asignación mensual denominada Bono de Responsabilidad, cuyo fundamento se encuentra en el cumplimiento íntegro, cabal y oportuno de sus obligaciones y de las instrucciones que imparte el empleador a través del supervisor respectivo, o del personal superior de éste. Asimismo, para devengar esta asignación el trabajador deberá observar cabalmente las normas internas de la instalación concernientes a su Servicio.

"Entre las obligaciones cuya inobservancia impide que este bono sea devengado por el trabajador se encuentra la falta de uso o el uso inadecuado del cargo a que se refiere la cláusula número decimosegundo".

Por su parte la cláusula decimotercero del mismo contrato individual en lo pertinente establece:

"Decimotercero: En conformidad a las cláusulas precedentes, el trabajador percibirá las siguientes remuneraciones y asignaciones mensuales:

"a) Sueldo base \$ 90.500

"b) Bono de responsabilidad \$ 4.500

"c) Bono de asistencia \$ 6.500

"d) Asignación de colación \$ 13.500

"e) Movilización \$ 14.000

"Las asignaciones de responsabilidad y asistencia tendrán el carácter condicional acordado a su respecto en las cláusulas números décimo y undécimo de este contrato".

De la norma convencional transcrita se sigue que el denominado beneficio bono de responsabilidad, corresponde al pago de una remuneración de carácter mensual, de monto fijo, de acuerdo al mismo contrato individual, que determina de manera permanente la cantidad que por concepto de este beneficio va a recibir cada trabajador y que tiene como causa directa la

prestación de sus servicios, en tanto dicho dependiente de cumplimiento a los requisitos que las mismas cláusulas contractuales establecen para su otorgamiento, cláusulas por lo demás que en caso alguno implican el cumplimiento de otras obligaciones que no sean aquellas de la naturaleza de todo contrato de trabajo.

Cabe agregar que el análisis anterior resulta concordante con la conclusión a que arriba el informe de fiscalización evacuado por el fiscalizador Sr. G. C. D., de fecha 27.12.2000, en el sentido de que correspondería incluir el denominado bono de responsabilidad en la base de cálculo de la horas extraordinarias.

Por otra parte y, en lo que respecta al denominado bono de instalación, cabe señalar que del estudio de los antecedentes tenidos a la vista se colige que dicho beneficio es pagado a los trabajadores que deban desempeñarse en empresas con las cuales la empleadora ha suscrito contratos de prestación de servicios.

De los mismos antecedentes fluye que el personal de la empresa ... que desarrolla funciones durante un lapso en esas empresas o instituciones, percibe durante el tiempo que allí se desempeña un bono denominado de instalación que le es pagado mensualmente, y de un monto fijo determinado para cada empresa en que se le haya ubicado, lo cual implica que su valor resultará diverso entre una y otra destinación.

Cabe agregar que si bien no aparece estipulado el beneficio de instalación en los diversos contratos tenidos a la vista, no es menos cierto que la cláusula décima de los mismos ya transcrita y comentada condiciona el pago del bono de responsabilidad del trabajador al cumplimiento de las normas de instalación fijadas por la empresa conforme a la función del dependiente, lo cual da cuenta de la estrecha relación existente entre ambos beneficios, es decir hace depender el goce del beneficio de uno de ellos, del cumplimiento de los requisitos exigidos para el otro.

De esta forma, lo anterior sumado a la circunstancia de que la totalidad de las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista dan cuenta del pago mensual del bono de Instalación a los diversos trabajadores colocados por ... en empresas, durante el tiempo en que desarrollan sus funciones en ellas, como también el cuadro demostrativo de variación de bonos mensuales redactado por el Sr. Gerente de Recursos Humanos de la empleadora y que se contiene en documento del ant. 1) obligan a concluir forzosamente que el denominado bono de instalación debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores de que se trata por cuanto el pago del citado beneficio es de carácter mensual, de monto fijo según la empresa a la que se destine al trabajador, y tiene como causa directa la prestación de sus servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación que la empresa ..., para a sus trabajadores, corresponde que sean incluidos en la base de cálculo del pago de sus horas extraordinarias.

LIBERTAD DE TRABAJO.**1.300/59, 3.04.01.**

Es legal la modificación de un contrato de trabajo que incorpora la obligación de reserva del dependiente sobre información industrial y comercial de la empleadora, sin embargo, adolece de inconstitucionalidad la prohibición de que el dependiente trabaje para una empleadora distinta y del ámbito de la competencia, luego de expirado su contrato de trabajo y por un plazo de cinco años.

Fuentes: Constitución Política, artículos 6º y 19 Nº 16. Código del Trabajo, artículo 160 Nº 2.

Esa organización sindical consulta a esta Dirección, sobre la constitucionalidad y legalidad de dos cláusulas que la empleadora ha propuesto a sus dependientes incluir en sus contratos de trabajo. Conforme a la primera de éstas, se obliga a los trabajadores a abstenerse de comunicar secretos industriales y comerciales ..., éstos declaran conocer disposiciones penales que sancionan la transgresión de esta obligación de reserva y –asimismo– reconocen expresamente la existencia de numerosos secretos industriales y comerciales. La segunda cláusula, prohíbe a los trabajadores –hasta por cinco años– trabajar o prestar servicios para empresas que exploten los procesos de inyección, pultrusión, laminado u otras tecnologías de procesos que el empleador utilice en el futuro.

Sobre la materia, cabe tener presente en primer término, que el artículo 160 del Código del Trabajo define las causales que legalmente pueden invocarse para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización, entre las cuales se encuentra la individualizada con el Nº 2 de este artículo:

"Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".

Así entonces, el claro tenor literal de esta disposición legal, permite concluir que la empleadora actúa en el marco de la legislación vigente al proponer a sus dependientes incluir en el contrato de trabajo una cláusula del contenido a que se ha hecho referencia en el párrafo primero precedente.

Sin embargo, dos alcances debe formular esta Dirección. Desde luego recordar que la aceptación de la cláusula analizada es un acto estrictamente voluntario, por tanto, ninguna consideración puede significar que el trabajador vea coartada su libertad de contratación, la que debe y puede ser ejercida en plenitud. Por otra parte, también debe observarse el hecho de que las disposiciones legales –incluida naturalmente la ley penal– se presumen conocidas por todos, por tanto, en estricto derecho, resulta inoficioso incluir una declaración expresa del dependiente que conoce ésta, mención que por lo demás, pudiere resultar un factor adverso a un buen clima laboral e incluso estimarse amenazante.

Sobre el segundo aspecto que comprende la consulta, prohibición hasta por cinco años de trabajar para empresas de la competencia, es decir, vinculadas al mismo mercado de productos de la empleadora, esta Dirección estima que una cláusula que incorpore tales conceptos adolece de inconstitucionalidad.

En efecto, la Constitución Política en su artículo 19 N° 16, asegura *"La libertad de trabajo y su protección"*, precisando enseguida, que *"Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así"*. Resulta evidente, en consecuencia, que la prohibición que se pretende incorporar a los contratos de trabajo, transgrede el ordenamiento jurídico, y de concretarse, estaría expuesta a las reacciones jurisdiccionales y administrativas que contempla la Constitución y la ley para situaciones como la descrita.

Más aún, desde ya esta Dirección se encuentra en el deber constitucional de objetar una cláusula de esta índole, pues como se sabe, esta jerarquía de normas debe aplicarse en forma inmediata y directa, sin intermediaciones dilatorias y bajo el principio de la eficacia, según lo prescribe perentoriamente el artículo 6° de la carta Fundamental, en el sentido que *"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella"*, para precisar luego en su inciso 2°, que *"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales invocadas, cúmpleme manifestar a Uds. que es legal la modificación de un contrato de trabajo que incorpora la obligación de reserva del dependiente sobre información industrial y comercial de la empleadora, sin embargo, adolece de inconstitucionalidad la prohibición de que el dependiente trabaje para una empleadora distinta y del ámbito de la competencia, luego de expirado su contrato de trabajo y por un plazo de cinco años.

FINIQUITO. DESCUENTOS. PROCEDENCIA.

1.301/60, 3.04.01.

Carecen de fundamento legal los descuentos del finiquito destinados a la restitución de un bono originalmente anual que, por acuerdo individual de las partes, se ha transformado en un pago mensual anticipado, por tanto, los Agentes de Ventas que se encuentran en esta situación y su finiquito se ha visto disminuido por este concepto, tienen derecho a exigir la devolución de este beneficio único y global.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 44 inciso 3°.

Esa organización sindical consulta sobre la legalidad de ciertos descuentos de los finiquitos que ha practicado Isapre Vida Tres, destinados a recuperar anticipos de un beneficio al que –en concepto de la empleadora– los dependientes no habrían tenido derecho.

Por Oficio N° 3.037, de 21.07.2000, esta Dirección consultó sobre esta materia la opinión de esa Institución de Salud Previsional, que optó en definitiva por no aportar antecedentes adicionales.

En lo que interesa, la cláusula vigésimo tercera del contrato colectivo estableció un beneficio único, anual y global destinado a cubrir una multiplicidad de conceptos, tales como, movilización, colación, vacaciones, escolaridad, aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, uniforme escolares y permisos por matrimonio, entre otros. Precisa esta cláusula convencional que, *"para tener derecho a este beneficio que es de carácter anual, es necesario que en cada oportunidad se haya*

cumplido un período de un (1) año de vigencia de este contrato colectivo de trabajo y que el Agente de Venta tenga a esas fechas un contrato vigente con Vida Tres S.A.". Por último, el párrafo final de esta cláusula establece que, "sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que, a petición de Agentes de Ventas, y sin que ello desvirtúe su carácter anual, la empresa podrá anticipar su pago, conjuntamente con sus remuneraciones mensuales, anticipando mensualmente un doceavo del valor antes señalado".

Se infiere de las disposiciones convencionales precedentes, que el dependiente –Agente de Ventas– al solicitar y aceptársele expresamente la anticipación de este beneficio anual y luego ponérsele término a su contrato de trabajo antes de completar la anualidad respectiva, nada debe restituir, toda vez que debe entenderse que las partes individualmente han pactado anticipos mensuales que han cambiado el carácter originalmente anual de este beneficio, de lo que deriva que el dependiente ve incrementado su patrimonio antes de cumplir el año convenido en el instrumento colectivo.

Más convincente resulta aún este predicamento, al constatarse que varios de los beneficios constitutivos de este bono, responden a gastos en que el trabajador necesariamente debe incurrir en forma diaria o mensual, como es el caso de las expensas de movilización, colación y escolaridad.

En estas condiciones, razonablemente no advierte esta Dirección el sustento legal que tendrían los descuentos del finiquito a que se refiere la consulta de esa organización sindical.

En consecuencia, sobre la base de las normas legal y convencional precedentes, cúpleme manifestar a Uds. que carecen de fundamento legal los descuentos del finiquito destinados a la restitución de un bono originalmente anual que, por acuerdo individual de las partes, se ha transformado en un pago mensual anticipado, por tanto, los Agentes de Ventas que se encuentran en esta situación y su finiquito se ha visto disminuido por este concepto, tienen derecho a exigir la devolución de este beneficio único y global.

CLAUSULA TACITA.

1.302/61, 3.04.01.

Se deja sin efecto instrucciones, de fiscalizador H. M. M., por las cuales se ordena a empresa ... pagar bono de regularidad de asistencia a trabajadores sindicalizados desde el mes de diciembre de 1999 a mayo del 2000, por no ajustarse a derecho.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564 inciso 2º.

Mediante presentación, se impugna instrucciones, de fiscalizador H. M. M., por las cuales ordena a empresa pesquera ... el pago de bono de asistencia por el período noviembre de 1999 a mayo del año 2000, pactado en contratos individuales de trabajo.

Se fundamenta la solicitud de impugnación, en que el indicado bono habría sido incorporado al sueldo base de los trabajadores, a contar del contrato colectivo de 9 de noviembre de 1999, que aumentó los sueldos base absorbiendo el monto del bono, por lo que operó un reemplazo del mismo, que llevó a que no se estipulara su mantención en el instrumento colectivo.

Se agrega, a mayor abundamiento, que por haber transcurrido más de seis meses de la incorporación del mencionado bono al sueldo base sin que los trabajadores hubieren reclamado, habría operado una modificación tácita del beneficio, por la aplicación práctica que se ha hecho del mismo.

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

De ejemplar de contrato individual de trabajo acompañado, de fecha 21 de enero de 1994, suscrito entre empresa Pesquera ... y la trabajadora en su cláusula cuarta, letra a), se estipula:

"Messamar se compromete a pagar al trabajador un sueldo base mensual de \$ 46.000 imponibles por cada mes efectivamente trabajado que se pagará, en las oficinas de la Planta. Además de lo indicado, podrá percibir:

"a) Un bono de regularidad en la asistencia de \$ 6.000 el cual se reducirá en un 50% cuando el trabajador faltare sin justificación un día y en un 100% cuando faltare dos o más días en el mes".

De la cláusula anterior se desprende el pago de un sueldo base mensual de \$ 46.000, al cual se agregará, entre otros, un bono de regularidad de asistencia, de \$ 6.000 al mes, que podrá reducirse en un 50% por inasistencia injustificada de 1 día al mes, o el 100%, si se falta más de dos días en el mismo período.

Ahora bien, el contrato colectivo de 9 de noviembre de 1999, celebrado entre empresa Pesquera ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en ella, en su cláusula "artículo segundo: de las remuneraciones", fija la siguiente escala de sueldos base de los trabajadores: "a) Sin especialización: \$ 101.200; b) Semi especializado: \$ 102.500 y c) Especializado: \$ 112.500".

El mismo instrumento colectivo no hace mención alguna a bono de regularidad de asistencia, como el contenido en contrato individual anterior a su vigencia.

En efecto, del análisis de las restantes cláusulas del contrato colectivo es posible derivar que ninguna de ellas contempla el pacto de un bono de regularidad de asistencia, o algo que se le parezca, como el del contrato individual, no obstante hacer mención a numerosos otros bonos tales como de producción; rotativo nocturno; natalidad; matrimonio y escolaridad, sin perjuicio de otros beneficios.

Precisado lo anterior, corresponde señalar que el artículo 348 del Código del Trabajo, dispone:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

De la disposición legal citada se desprende que las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán las de los contratos individuales vigentes, en lo pertinente.

En otros términos, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.442/276, de 31.08.93, los contratos colectivos no producen el

efecto de extinguir los contratos individuales, sino que reemplazan sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, es decir, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

De esta suerte, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo, y sus estipulaciones son complementarias, en cuanto las contenidas en los contratos individuales no han sido reemplazadas en la forma señalada, lo que llevaría a que procedería conforme a derecho que un trabajador que ha sido parte de un contrato colectivo pudiese reclamar un beneficio contenido en el contrato individual, que no ha sido objeto de estipulación en el contrato colectivo posterior, si no ha operado al respecto el reemplazo de las estipulaciones.

En la especie, si bien el contrato colectivo vigente no contiene estipulación alguna sobre el bono de regularidad de asistencia de los contratos individuales, por lo que el mismo no habría sido reemplazado por aquél, por lo que se podría exigir su pago, como lo ha ordenado la instrucción impugnada, corresponde señalar que de los antecedentes aportados, como detalle de liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores, se desprende que el indicado bono habría sido fusionado y absorbido por los nuevos montos de los sueldos base fijados en el contrato colectivo, como aparecería del siguiente detalle:

- A) El sueldo base de \$ 101.200, para trabajadores sin especialización, del contrato colectivo, se compondría de la suma del sueldo base anterior al instrumento colectivo de \$ 87.366 más el bono de asistencia de \$ 8.744, cantidades que reajustadas en un 1.10% y 3.50% respectivamente, ascienden a \$ 97.377, cantidad a la cual se aplicó un nuevo reajuste de 4%, que da por resultado \$ 101.272, quedando en definitiva en los \$ 101.200, ya señalados.
- B) El sueldo base de \$ 102.500, del contrato colectivo para trabajadores semi especializados, se compondría de \$ 87.883 de sueldo base anterior al instrumento colectivo más \$ 9.837 del bono de asistencia, a los cuales aplicados los reajustes antes indicados y un nuevo reajuste de 3% daría \$ 102.002, quedando en definitiva en los \$ 102.500 del nuevo sueldo base señalado, y
- C) El sueldo base de \$ 112.500, de contrato colectivo, para trabajadores especializados, correspondería a la suma de \$ 97.638 del sueldo base anterior al colectivo más \$ 9.837 de bono de asistencia, los cuales reajustados según índices indicados, más nuevo reajuste del 3%, da \$ 112.160, redondeado en \$ 112.500, que sería el sueldo base actual.

De esta manera, los actuales sueldos base del contrato colectivo en vigor comprenderían íntegramente el bono de asistencia pactado en contratos individuales de trabajo.

No otra explicación podría tener el incremento importante de los sueldos base a partir del contrato colectivo, aumento que los trabajadores no justifican por razones distintas a la fusión del bono en análisis.

A mayor abundamiento, se adjuntan antecedentes desarrollados de los casos concretos de los trabajadores ... y ..., de los cuales se desprende que sus respectivos sueldos base a mayo del 2000, de \$ 101.200, comprenderían el bono de asistencia pagado hasta noviembre de 1999.

Por otro lado, de informe de 30.06.2000, del fiscalizador H. M. M., se desprende que el traspaso del bono de asistencia al sueldo base en la forma antes comentada habría sido materia de anexos de contratos de trabajo firmados por los trabajadores no sindicalizados, y no así por los trabajadores sindicalizados, pese a habersele pagado a todos ellos desde noviembre de 1999 los nuevos sueldos base que incluirían el mencionado bono de asistencia, y que, de haber existido un acuerdo al respecto con los dependientes sindicalizados, como lo asevera la empresa, ello no se habría formalizado por escrito.

De esta manera, como en el hecho los trabajadores sindicalizados estarían percibiendo nuevos montos de sueldos base que comprenderían el bono de asistencia desde el mes de noviembre de 1999 en adelante, acoger las instrucciones que ordenan el pago de tal bono a partir de la misma fecha por no haberse escriturado el acuerdo correspondiente podría llevar, a la luz de los antecedentes, a exigir dos veces el pago de un mismo beneficio, lo que no se ajustaría a derecho, sin hacer incurrir en causal de enriquecimiento sin causa a una de las partes del contrato, lo que obliga a dejar sin efecto las instrucciones que así lo ordenan, basadas en que tal acuerdo no se habría firmado o formalizado por los trabajadores sindicalizados, todavía más, si el fiscalizador informante deja constancia expresa de impedimento consistente en que *"respecto a un posible acuerdo entre los dirigentes de ambos sindicatos de trabajadores de la empresa con el empleador, al suscrito no le fue posible determinar su veracidad, al no conseguir de los dirigentes declaraciones al respecto"*.

Cabe también señalar, que los trabajadores sindicalizados habrían percibido los nuevos montos de los sueldos base sin reclamar del supuesto no pago del bono de asistencia desde el mes de noviembre de 1999 a febrero del 2000 inclusive, si el reclamo se habría deducido el 13.03.2000, según el fiscalizador informante, lo que lleva a entender que hubo acuerdo tácito en aceptar el traspaso de dicho bono a sueldo base, si a lo menos durante cuatro meses se omitió su reclamo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se deja sin efecto instrucciones ..., de fiscalizador H. M. M., por las cuales se ordena a empresa Pesquera ... pagar bono de regularidad de asistencia a trabajadores sindicalizados desde el mes de diciembre de 1999 a mayo del 2000, por no ajustarse a derecho.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.

1.303/62, 4.04.01.

El período laborado en el Hogar de Menores ..., no procede considerarse para el reconocimiento de experiencia, que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 31 y 38, letra b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 629/46, de 5.02.97; 5.883/249, de 25.10.96.

Mediante presentación, se consulta si procede considerar para los efectos de la Experiencia en el marco de la Ley N° 19.378, el desempeño de una funcionaria que prestó servicios como auxiliar paramédico en el Hogar de Menores ... perteneciente al SENAME, aunque quien la contrató fue la Corporación Municipal de Pudahuel, siendo trasladada al Consultorio Dr. A.

Steeger en agosto de 1986 y no en febrero de 1987, denunciando la ocurrente que la Corporación empleadora no reconoce el período laborado en el Hogar de Menores porque ese desempeño correspondía a una repartición que no es de salud.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

A través del Dictamen N° 629/046, de 5.02.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto "*Los servicios prestados en el Centro de Observación, Tránsito y Diagnóstico de Pudahuel y en el Centro de Atención Diurna Digna Rosa, respectivamente, no son útiles para el reconocimiento de experiencia que prevé la Ley N° 19.378, por estar esos servicios desvinculados de la salud municipal*".

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 31 y 38, letra a), de la Ley N° 19.378 que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, ha sido la voluntad del legislador que el reconocimiento de la experiencia está vinculado exclusivamente a los servicios prestados efectivamente en el área de salud municipal, y así está particularmente precisado en el inciso primero del artículo 31 del Decreto N° 1.889, Reglamento de la Ley N° 19.378.

En ese contexto, para la suscrita resulta evidente que la prestación de servicios en el Hogar de Menores ..., por parte de la funcionaria que motiva la consulta, corresponde a un desempeño desvinculado del sistema de salud municipal y, por ello, no puede considerarse útil para el reconocimiento de experiencia que reclama la funcionaria, porque respecto de instituciones similares los Servicios del Trabajo han resuelto en Dictamen N° 5.883/249, de 25.10.96, que "*los servicios prestados por ejemplo en el Ejército de Chile, Ministerio de Hacienda, Casa de Moneda, Ferrocarriles, Corporación para la Nutrición Infantil, Juzgados de Policía Local, Fundación Niño y Patria, Corporación de Ayuda al Menor*", no procede considerarse para tales efectos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que el período laborado en el Hogar de Menores ... no procede considerarse para el reconocimiento de experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

28 (*extracto*), 20.03.01.

Depto. RR.LL.

Instructivo para participar en descentralización de la actividad de capacitación y difusión de la norma laboral a usuarios.

34 (*extracto*), 30.03.01.

Depto. Fiscalización

Informa sobre estado de avance e instruye respecto de la aplicación progresiva de nuevos procedimientos de fiscalización.

35 (*extracto*), 30.03.01.

Depto. Fiscalización

Informa suspensión de requerimientos estadísticos que indica y solicita otros que señala para informe de cumplimiento de compromisos presupuestarios.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS/918, 10.2000.

Fecha de devengamiento de pensión de invalidez definitiva respecto de afiliados que cumplen edad legal para pensionarse por vejez y se encuentran afectos a estatutos especiales.

Se ha solicitado un pronunciamiento, acerca de la fecha de devengamiento de las pensiones de invalidez definitiva concedidas a afiliados que cumplen la edad legal para pensionarse por vejez, antes que quede ejecutoriado el respectivo dictamen y que detentan además, la condición de funcionarios afectos a estatutos especiales.

Ello, por cuanto según la interpretación que de las normas pertinentes ha efectuado esta Superintendencia, si el afiliado cumple la edad legal para pensionarse por vejez antes que el dictamen quede ejecutoriado y éste declara la invalidez, las Comisiones Médicas emiten un único dictamen, cuyo formato corresponde a un primer dictamen, pero agregando en el rubro *observaciones* del mismo, una glosa indicativa de la circunstancia que es a su vez, un segundo dictamen y concede pensión definitiva.

Sin embargo, a ciertos afiliados y para los efectos de la fecha de devengamiento de estas pensiones, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 31 del D.S. N° 57, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según el cual, la percepción de su pensión se inicia una vez que hayan dado término al beneficio de goce de 6 meses de remuneraciones sin obligación de trabajar, consagrado en las Leyes N°s. 18.834 y 18.883, oportunidad en la que además, el trabajador debe cesar en el cargo.

Expresa el recurrente que al declararse la invalidez mediante un único dictamen o mediante ambos dictámenes, pero transcurriendo poco tiempo entre ellos, por cumplimiento de la edad legal para pensionarse por vejez, el beneficio de seis meses se superpone a la pensión definitiva de invalidez, la que conforme al artículo 73 del Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, se devenga a contar de la fecha en que quede ejecutoriado el segundo dictamen.

Sobre el particular, y en atención a la naturaleza de los beneficios de que se trata, como asimismo al rango y especialidad de las normas que reciben aplicación en este caso, se concluye que en la hipótesis planteada, corresponde establecer que la fecha de devengamiento de la pensión definitiva de invalidez concedida a estos trabajadores, estará determinada por la fecha de término del beneficio a que aluden los artículos 146 y 149, de las Leyes N°s. 18.834 y 18.883.

En efecto, si bien la Contraloría General de la República, interpretando la norma contenida en el artículo 146 del Estatuto Administrativo ha concluido que por ser un beneficio establecido en el único interés del funcionario, puede ser renunciado, en opinión de esta Fiscalía, en el evento de dar preeminencia a la disposición contenida en el artículo 73 del D.S. N° 57, se estaría privando de una prestación a la que aquél tiene derecho y que no ha pretendido renunciar, por aplicación de una norma reglamentaria de menor rango.

Por otra parte, el artículo 31 del citado D.S. N° 57, contiene en su inciso tercero letra a), una norma de especialidad en cuanto a la fecha de devengamiento de las pensiones de invalidez de ciertos afiliados que detentan una condición laboral determinada y aun cuando ella está referida a la pensión transitoria, debe primar por sobre una disposición general como lo es la contenida en el artículo 73 del Reglamento, en virtud de la necesaria armonía que debe darse a la interpretación de las normas legales y reglamentarias que resulten aplicables en la especie.

En consecuencia, respecto de los personales comprendidos en los cuerpos estatutarios antes aludidos que se encuentren en la situación descrita, la pensión de invalidez definitiva que se les conceda, se devengará a contar del día siguiente al término del beneficio establecido en los artículos ya citados.

FIS/1.046, 12.2000.

Informa límite de giros anuales de la cuenta de ahorro voluntario.

Una afiliada ha recurrido a esta Superintendencia expresando que debido a su crítica situación económica solicita se le autorice a retirar los fondos que mantiene enterados en su A.F.P., específicamente, de su cuenta de ahorro.

Al respecto, cabe señalar que este Organismo solicitó a la Administradora un informe previo sobre la situación previsional de la interesada, la que indicó que ésta se afilió al Nuevo Sistema Previsional el 1° de febrero de 1985 y se incorporó a la A.F.P. el 1° de mayo de 1985, manteniendo a la fecha vigente su cuenta de capitalización individual. Además, precisó que registra cuenta de ahorro voluntario, con un saldo ascendente a 20,68 cuotas con un valor cuota de \$ 9.930,16 correspondientes al cierre del día 28 de noviembre pasado, que equivale a \$ 205.356, y que ha constatado que efectuó los cuatro retiros autorizados en el año calendario.

Precisado lo anterior, cabe informar que el inciso cuarto del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, que creó el Nuevo Sistema de Pensiones, y el artículo 14 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del citado cuerpo legal, disponen que los afiliados titulares de cuentas de ahorro voluntario podrán efectuar con cargo a ella, hasta cuatro retiros en cada año calendario,

Cabe agregar que de conformidad con el inciso decimocuarto del artículo 23 del citado D.L. N° 3.500, las Administradoras de Fondos no están facultadas bajo ninguna circunstancia, ya sea en forma directa o indirecta, ni aún a título gratuito o de cualquier otro modo, para otorgar prestaciones o beneficios que no sean los señalados en la ley.

Por otra parte, cabe tener presente que el Estatuto Orgánico de esta Superintendencia, contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no contempla ninguna disposición que autorice a este Organismo Fiscalizador para otorgar otros beneficios que no sean los contenidos en la ley, cualquiera sea la razón invocada al efecto por el afiliado.

Conforme lo expresado, ni este Organismo, ni ninguna autoridad puede, contraviniendo la legislación vigente y el texto expreso de las disposiciones legales y reglamentaria citadas, hacer variar el límite de los giros de la cuenta de ahorro voluntario, de manera que pudiese hacerse entrega de los dineros depositados en esa cuenta.

Por los fundamentos de derecho precedente expuestos, esta Superintendencia cumple con informar que no resulta procedente hacer entrega de los dineros enterados en la cuenta de ahorro voluntario de la afiliada, pudiendo nuevamente efectuar cuatro giros durante el transcurso del año 2001.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

42, 4.01.01.

Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a los trabajadores agrícolas.

Fuente: Artículo 42, Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, y en relación con lo establecido en el artículo 42 de la Ley de la Renta, desea saber cual sería la forma correcta de calcular el Impuesto Unico de Segunda Categoría por parte de un agricultor que contrata a un trabajador para que desempeñe labores agrícolas el cual se encuentra afecto al régimen de pensiones regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, es decir, está afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, consultando específicamente que si de su remuneración se rebajarían las cotizaciones previsionales destinadas a la A.F.P. e ISAPRE, o bien, como dice la norma legal antes mencionada, se debe calcular sobre la cantidad afecta a imposiciones del Servicio de Seguro Social.

Agrega por otra parte, que el concepto de "obrero agrícola" no está contemplado actualmente en el Código del Trabajo y desde la publicación del D.L. N° 2.200, de 1978, se terminó la diferencia que el legislador hacía entre "empleados" y "obreros", ya que este último cuerpo legal sólo hacía mención al término "trabajador", por lo que para todos los efectos laborales el Código del Trabajo, fijado por el D.F.L. N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1994, sigue utilizando el término "trabajador".

Expresa que en su opinión, lo señalado en el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, respecto de los obreros agrícolas sólo resultaría aplicable a los trabajadores agrícolas que estén adscritos en la actualidad al sistema previsional del régimen antiguo, es decir, que coticen para efectos previsionales en el Instituto de Normalización Previsional, Ex Caja de Previsión del Servicio de Seguro Social, que por razones lógicas a medida que pasan los años son cada día menos trabajadores, agregando, que es preciso señalar que desde el 1° de enero de 1983, todo trabajador que empiece su vida laboral necesariamente debe afiliarse a una A.F.P.

Finalmente, formula un ejemplo relacionado con el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría de un contribuyente agrícola afiliado a una A.F.P., respecto de lo cual solicita un pronunciamiento en cuanto a cual sería la alternativa correcta de la determinación del citado tributo, conforme a las posibilidades que plantea.

Ejemplo

Un trabajador agrícola que perciba una remuneración imponible al 31 de octubre del año 2000 ascendente a \$ 500.000 y está afiliado a la A.F.P. Provida.

Determinación del impuesto

Posibilidad 1:

\$ 500.000 - \$ 272.710 (10 U.T.M.) = \$ 227.290*3,5%=\$ 7.955, impuesto único determinado

Posibilidad 2:

\$ 500.000 - \$ 96.250 (19,25% cotizaciones) = \$ 403.750*5% = \$ 20.188 - \$ 16.560 (crédito) = \$ 3.628, impuesto único determinado

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el artículo 42 de la Ley de la Renta establece en su inciso primero que: "se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas", agregando dicha norma en los incisos primero y segundo de su número 1 lo siguiente:

"1º Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.

Respecto de los obreros agrícolas el impuesto se calculará sobre las misma cantidad afecta a imposiciones del Servicio de Seguro Social, sin ninguna deducción".

Por su parte, el inciso final del N° 1 del artículo 43 de la ley del ramo preceptúa que los obreros agrícolas pagarán como impuesto de dicha norma un 3,5% sobre la parte de sus rentas que sobrepasen las 10 U.T.M., sin derecho a los créditos que se establecen en el artículo 44 de la referida ley.

3. En consecuencia, como se puede apreciar de lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, los obreros agrícolas se encuentran afectados al Impuesto Unico de Segunda Categoría, con una tasa de 3,5%, sobre la misma cantidad afecta a imposiciones previsionales en el Servicio de Seguro Social, descontando previamente de dicha suma la cuota exenta de 10 Unidades Tributarias Mensuales vigente en cada período.
4. Ahora bien, la referencia que la citada norma hace a la institución del Servicio de Seguro Social, encuentra su explicación en cuanto a que a la fecha en que se estableció la tributación a dicho tipo de contribuyentes era la única entidad en la cual estos trabajadores depositaban o enteraban sus cotizaciones previsionales, sin que por el hecho que actualmente la mencionada institución haya sido reemplazada por otra para los mismos fines, el legislador haya pretendido con ello cambiar la tributación de los referidos contribuyentes.
5. Por lo tanto, para los efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, la expresión "Servicio de Seguro Social" para la aplicación de la tributación que afecta a las personas a que se refiere la consulta, debe entenderse referida a las entidades en donde los citados contribuyentes actualmente depositan sus imposiciones previsionales, como lo es el Instituto Previsional, sucesor y continuador del ente antes mencionado, según el artículo 2º de la Ley N° 18.689, publicada en el

Diario Oficial de 20 de enero de 1988, para los trabajadores agrícolas acogidos al antiguo régimen previsional, y a las Administradoras de Fondos de Pensiones, creadas por el D.L. N° 3.500, publicado en el Diario Oficial de 13 de noviembre de 1980, para los trabajadores agrícolas afiliados al actual régimen previsional.

6. Por su parte, se expresa que la expresión "obreros agrícolas" que utiliza la norma legal en comento, debe entenderse referida al concepto "trabajadores", ya que el Código del Trabajo, en su artículo 3º, eliminó la distinción entre empleados y obreros, refiriéndose en lo sucesivo al término "trabajador", tal como lo manifiesta el recurrente en su presentación.
7. En consecuencia, y de acuerdo a las explicaciones vertidas en los números anteriores, la tributación que afecta a los trabajadores agrícolas es aquella que establece las normas legales señaladas en el N° 2 precedentes, y que corresponde a la que el recurrente describe a través de la alternativa N° 1 de su presentación.

71, 8.01.01.

Personas que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.

Fuente: Franquicia Tributaria, artículo 36. Ley N° 19.518. Estatuto de Capacitación y Empleo.

1. Por presentación indicada en el antecedente, remite carta del Organismo Técnico Intermedio para la Capacitación de la Construcción, a través de la cual, en lo pertinente, esta entidad hace presente que le asistiría el derecho de hacer uso de la franquicia tributaria por los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, apelando de esta manera de un pronunciamiento anterior de vuestro Servicio, en el cual se hacía presente la imposibilidad que los propios OTIC hicieran uso de la mencionada franquicia.

Señala, que considerando lo anteriormente expuesto, es que solicita se emita un pronunciamiento respecto de la materia en cuestión, precisando si los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación establecidos en las normas legales que rigen al SENCE, cumplen con los requisitos para hacer uso de la franquicia tributaria a que se refieren los artículos 34 y 36 de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

2. Sobre el particular, en primer término, cabe señalar que el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo actualmente se contiene en la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997 y su Reglamento se estableció en el Decreto Supremo N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998, y las instrucciones pertinentes este Servicio las impartió a través de la Circular N° 19, de 1999.

Ahora bien, el artículo 36 de la Ley N° 19.518 mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establecía en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dicha norma indica en su inciso primero, que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

Ahora bien, este Servicio mediante las instrucciones contenidas en la citada Circular Nº 19, estableció que para que proceda el referido crédito, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría establecido en los artículos 14 bis o 20 de dicha ley, a base de la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada, o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al Impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza el referido gravamen (no imponible) o porque tal exención proviene de una norma legal expresa.

Por otra parte, cabe considerar como norma general, que desde el punto de vista tributario, toda persona natural o jurídica reviste la calidad de contribuyente, en la medida que pueda ser afectada con impuesto, lo cual sucede en el caso que tales personas posean bienes o desarrollen actividades susceptibles de generar rentas que se clasifiquen en la Primera Categoría de la Ley de la Renta. Por lo tanto, salvo excepciones taxativas, no se atiende a la naturaleza de las personas para gravarlas con impuesto –persigan o no fines de lucro–, sino que se considera la actividad que realizan en el plazo económico, los actos y contratos que ejecuten y los beneficios que pueden obtener. En tal sentido, las personas que no persiguen fines de lucro, están afectas a impuestos como cualquier otra persona o entidad en la medida que obtengan o generen rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, atendido a la fuente generadora de los ingresos obtenidos.

3. Ahora bien, las entidades calificadas como organismos de capacitación, desde el punto de vista de las normas de la Ley de la Renta, y de acuerdo a lo instruido por este Servicio mediante la Circular Nº 47, del año 1977, se clasifican como contribuyentes de la Primera Categoría del Nº 4 del artículo 20 de la ley precitada, dentro del rubro de "colegios, academias e institutos de enseñanza particular y otros establecimientos particulares de este género" a que se refiere la norma legal referida, comprendiéndose dentro de ellos los institutos de capacitación técnica, laboral, profesional o post-universitaria, etc., pudiendo, por lo tanto, los organismos a que alude en su presentación acceder al beneficio tributario del crédito por gastos de capacitación, siempre y cuando den cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nº 19.518, de 1997 e instrucciones impartidas por este Servicio mediante la mencionada Circular Nº 19, de 1999 y las que haya impartido esa entidad respecto de tales institutos de capacitación.

190, 15.01.01.**Remuneraciones a que tienen derecho los socios de sociedades de personas para los efectos tributarios.**

Fuentes: Artículo 20 N° 4 y artículos 29 al 33, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, Circular N° 42, de 1990, y, D.F.L. N° 2, de 1998, artículo 50 del Ministerio de Economía.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que se encuentra desarrollando un proyecto de inversión que se iniciará con la constitución de una sociedad de personas para desarrollar el giro educacional. En ésta intervienen cuatro socios profesores de Estado y dos socios con aportes de capital. La sociedad compraría los derechos de un colegio con financiamiento compartido explotado por un sostenedor persona natural. El colegio sería ampliado en lo que respecta a la construcción del bien raíz, donde se incrementará la capacidad del alumnado. Contratará con ingresos por subvenciones del Ministerio de Educación, derechos de matrículas y escolaridad aportados por los padres y/o apoderados.

Agrega más adelante, que como es sabido los colegios subvencionados se encuentran amparados por la franquicia tributaria dispuesta en el artículo 5° del D.F.L. N° 5, de 1997 y que dispone: "La subvención, derechos de matrícula, derechos de escolaridad y donaciones a que se refiere el artículo 18, en la parte que se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones de personal, en la administración, reparación, mantención o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquier otra inversión destinada al servicio de la función docente, no estarán afectos a ningún tributo de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Por otro lado expresa, que una proyección de los gastos por concepto de remuneraciones se tiene que las rentas en el caso de los socios que no son profesores y directivos superarán las 60 unidades de fomento mensuales, límite que representa el tope hasta el cual se afectan con los descuentos previsionales y, por otra parte, estas rentas se aceptan como gasto en la determinación de la renta líquida imponible según la Ley de Impuesto a la Renta hasta por el monto que hubieren estado afectas a cotizaciones previsionales obligatorias conforme lo establece su artículo 31 N° 6 del mismo cuerpo legal.

Expresa a continuación, que en la misma situación observada bajo la norma señalada anteriormente y habida consideración que se cumplen las condiciones de dicho artículo, sobre Subvención del Estado a establecimientos educacionales, se llega a la conclusión que tales ingresos destinados totalmente a solventar las inversiones o gastos relacionados con el servicio de la función docente no están afectos a ningún tributo de la Ley de Impuesto a la Renta, y en consecuencia, en el caso planteado, las remuneraciones de los profesores y directivos que a su vez son socios que superen las 60 unidades de fomento mensuales deben ser considerados como gasto para todos los efectos de la ley, estando por supuesto afectas al impuesto único de los trabajadores.

Finalmente señala, que la franquicia tributaria para este tipo de establecimientos, es tan particular que hasta las inversiones en activo fijo que se realicen destinadas a la función docente se rebajan de la renta líquida imponible de la Ley de la Renta. De esta manera, un gasto que la propia disposición establece al indicar textualmente "en la parte que se

utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones al personal, en la administración no estarán afectos a ningún tributo de la Ley de la Renta", sin que la norma indique limitaciones relativas a que las remuneraciones excedan el tope de los descuentos previsionales, debiendo considerarse como un gasto aceptado por la Ley de Impuesto a la Renta.

En relación con lo anterior, solicita una interpretación de la situación planteada precedentemente.

2. Sobre el particular, en primer término procede señalar que este Servicio a través de reiterados pronunciamientos ha expresado que las rentas provenientes de los establecimientos educacionales, cualquiera sea su condición o calidad jurídica, se clasifican en el N° 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta, y en virtud de tal tipificación son contribuyentes de la Primera Categoría de la citada ley, quedando sometidos a todas las obligaciones inherentes a dicho tipo de contribuyentes.

En consecuencia, conforme a lo antes señalado en materia de determinación de la base imponible los colegios se rigen por las normas de la Primera Categoría, siéndoles aplicable el mecanismo de cálculo establecido en los artículos 29 al 33 de la Ley de la Renta, especialmente el artículo 31 de dicho texto legal, en cuanto al tipo de gastos que pueden deducir para la determinación de la base imponible del impuesto que les afecta.

3. Ahora bien, en relación con la consulta específica formulada, en la especie se trata de una sociedad de personas integrada por seis socios que se dedicará a la explotación de un establecimiento educacional bajo las condiciones que indica en su escrito.

En cuanto a las rentas que se pueden asignar a los socios de una sociedad de personas, se señala que las únicas remuneraciones que estas personas pueden recibir de la sociedad son aquellas indicadas en el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, norma ésta que dispone, armonizándola con el caso en consulta, que se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas que efectiva y permanentemente trabaje en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotización previsional obligatoria, considerándose tales remuneraciones como rentas del artículo 42 N° 1 para los efectos de su afectación con el Impuesto Unico de Segunda Categoría, cuando proceda.

Ahora bien, este Servicio respecto de los alcances de los requisitos que exige dicha norma legal para que las sociedades mencionadas puedan asignarles a sus socios una remuneración como sueldo empresarial, y rebajarla como un gasto necesario para producir la renta, las instrucciones respectivas las impartió mediante la Circular N° 42, de 1990, publicada en el Boletín del mes de septiembre de dicho año y, además, contenida en la página web que este Organismo tiene habilitada en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl, instructivo en el cual se indican las condiciones que deben reunirse para que proceda la asignación de dichas remuneraciones y con los efectos tributarios para la sociedad pagadora de la renta al no cumplirse los mencionados requisitos, señalándose específicamente que en el evento que no se dé cumplimiento a las referidas condiciones o tales rentas se paguen en razón de otros servicios prestados a la sociedad, éstas pasan a constituir gastos rechazados de aquéllos a que se refiere el artículo 21 de la Ley de la Renta, y afectos a la tributación que establece esta disposición legal.

4. En consecuencia, en la especie los socios de la sociedad de personas en referencia no pueden asignarse una remuneración amparada en el beneficio tributario que establece el artículo 5º del D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial del 28.11.98 (y no el D.F.L. N° 5, de 1997 a que hace alusión el recurrente en su escrito), ya que esta norma se está refiriendo a la subvención que reciben los colegios para destinarla a los fines que ella indica, sin perjuicio de que las citadas personas puedan asignarse una remuneración por concepto de "sueldo empresarial" bajo las condiciones que establece el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, en los términos señalados en el número precedente.

ISSN 0716-968X



Publitecsa
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 148
Mayo del 2001

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET:

<http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Boletín

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

ENTREVISTA. Eduardo Martínez, Gerente de Recursos Humanos de Salmones Multiexport: "UNAS RELACIONES LABORALES QUE PROMUEVAN UN CLIMA ORGANIZACIONAL EVALUADO POSITIVAMENTE, PERMITEN ASEGURAR UN PROYECTO DE LARGO PLAZO".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.

- En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales.
- Mensaje del Presidente de la República acerca de la indicación sustitutiva al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS.

- Ley Nº 19.720. Autoriza por una sola vez a las instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago por las cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores.
- Circular Nº 1.889. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley Nº 19.720 publicada en el Diario Oficial el 7 de abril de 2001, sobre convenios de pago de cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

Improcedencia del recurso de protección ante la existencia de otros medios de impugnación de las resoluciones de la autoridad administrativa.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

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
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Carol Delgado Jeldres
Asesora Laboral

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Andrea Munizaga D.
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Juan Rossel Gaete

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala,
abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abo-
gado, Subdirector del Trabajo.
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von
Plate. Fono: 209 1613

EDITORIAL

En esta edición hemos incluido el texto de la Ley N° 19.720, publicada en el Diario Oficial de fecha 7 de abril de este año, la cual autoriza, por una sola vez, a las Instituciones de Seguridad Social a celebrar Convenios de Pago con los empleadores que les adeuden cotizaciones previsionales de sus trabajadores, y que correspondan, principalmente, a las que se ingresan a los fondos de pensiones administradas ya sea por la Administradora de Fondos de Pensiones o por el Instituto de Normalización Previsional, o a las cotizaciones destinadas a financiar el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

Es preciso señalar que para acogerse a los beneficios de esta ley, los empleadores que adeuden las referidas cotizaciones previsionales, y que correspondan a remuneraciones que se pagaron o debieron pagar hasta el mes de febrero de 2001 o en meses anteriores, tendrán derecho a solicitar el respectivo Convenio de Pago con la Institución de Previsión que correspondiere, dentro del plazo de sesenta días contados desde el día 7 de mayo del presente año, estableciéndose que la deuda por la que se celebrará el Convenio estará constituida por las cotizaciones propiamente tal, sus intereses y reajustes.

Para la celebración de estos Convenios, sólo se aceptarán cotizaciones previsionales impagas correspondientes a un período no superior a cinco años anteriores al 28 de febrero de 2001 y, dependiendo de la naturaleza de ellas, las Instituciones de Previsión respectivas se encuentran autorizadas a condonar determinados porcentajes de los recargos e intereses.

Por otro lado, en el caso de los empleadores que se encuentran en la actualidad demandados judicialmente por alguna de las mencionadas Instituciones de Previsión –persiguiéndose el cobro compulsivo de las referidas cotizaciones previsionales adeudadas– ellos podrán acogerse a los beneficios de la Ley N° 19.720 y, mientras los respectivos Convenios de Pago se encuentren vigentes, los procedimientos judiciales serán suspendidos, pero manteniéndose los embargos que se hubieren decretado.

Finalmente, conviene señalar que la celebración de los Convenios de Pago a que se refiere esta ley, no resultan obligatorios para las Mutualidades de Empleadores que administran el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, como tampoco para las Instituciones de Salud Previsional.

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 opinion del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

Eduardo Martínez, Gerente de Recursos Humanos de Salmones Multiexport: "UNAS RELACIONES LABORALES QUE PROMUEVAN UN CLIMA ORGANIZACIONAL EVALUADO POSITIVAMENTE, PERMITEN ASEGURAR UN PROYECTO DE LARGO PLAZO"	1
---	---

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

• En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales	8
• Mensaje del Presidente de la República acerca de la indicación sustitutiva al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo	21

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

• Ley N° 19.720. Autoriza por una sola vez a las instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago por las cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores	44
• Circular N° 1.889 de 12.04.01, de la Superintendencia de Seguridad Social. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.720 publicada en el Diario Oficial el 7 de abril de 2001, sobre convenios de pago de cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores	48

DEL DIARIO OFICIAL	63
---------------------------------	----

NOTICIAS	65
-----------------------	----

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Improcedencia del recurso de protección ante la existencia de otros medios de impugnación de las resoluciones de la autoridad administrativa	77
--	----

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Indice Temático	84
------------------------------	----

956/45, 14.03.01.

1) La forma de aplicar el beneficio de la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de una jornada de 38 horas cronológicas semanales, es la indicada en el cuerpo del presente oficio.	
2) La destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro, sólo puede operar a solicitud del mismo o como consecuencia de ajustes en la dotación docente y siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional.	85

957/46, 14.03.01.

El beneficio de bonificación por derecho de escolaridad pactado en el convenio colectivo celebrado entre la empresa Sociedad ..., y un grupo de trabajadores no sindicalizados, al ser extendido por la empleadora a otro grupo de dependientes que desempeñan la misma función, no obliga a estos últimos a efectuar la cotización establecida en el artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto no se cumple la exigencia prevista en dicho precepto legal, de que haya sido el sindicato el que hubiere obtenido tales beneficios. 87

958/47, 14.03.01.

Los profesores dependientes del Colegio ... contratados con anterioridad al año 1996 y que han percibido los beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos y, sobre el sistema de reajuste de remuneraciones de estos dependientes, las partes sostienen hechos contradictorios que no es de competencia de esta Dirección dilucidar. 88

972/48, 15.03.01.

Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato. 90

1.012/49, 16.03.01.

- 1) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual.
- 2) Las empresas concesionarias de casinos que atienden establecimientos educacionales están facultadas para determinar unilateralmente el otorgamiento de feriado colectivo a sus trabajadores en conformidad al artículo 76 del Código del Trabajo. 92

1.108/50, 21.03.01.

- 1) Los topes para el pago privilegiado de las indemnizaciones legales y convencionales laborales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, se aplican en caso de empresas en quiebra, o con declaración en continuidad de giro;
- 2) Los mismos topes, actualmente fijados en el artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo, rigen igualmente para los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad a sus actuales montos;
- 3) Procede descontar el incremento o factor previsional de las indemnizaciones legales de los trabajadores ingresados a la empresa con anterioridad al 1º de marzo de 1981, que hubieren mantenido vigentes sus contratos;
- 4) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones legales y convencionales del artículo 61, inciso 4º, del Código del Trabajo no son aplicables a la indemnización por el preaviso, del artículo 162, inciso 4º del mismo Código; y
- 5) El requisito legal de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para que el despido produzca los efectos de dar por terminados los contratos de trabajo, introducido por la Ley N° 19.631, rige igualmente respecto de empresas en quiebra, o con declaración en continuidad de giro. 96

1.161/51, 26.03.01.

La empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social ... no puede dejar sin efecto unilateralmente los beneficios que ha otorgado durante años, que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25.11.99, dado que se han incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo. 101

1.162/52, 26.03.01.

Fija sentido y alcance de la expresión "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo. 103

1.210/53, 28.03.01.

Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378. 105

1.211/54, 28.03.01.

Para elegir directorio de una federación o confederación reguladas por la Ley N° 19.296, no tiene aplicación supletoria la norma del inciso segundo del artículo 23 de la citada ley, pero en virtud de la autonomía colectiva dicha disposición podrá ser incorporada a los estatutos de las organizaciones, salvaguardando el respeto de las minorías. 106

1.213/55, 29.03.01.

Modifica Dictamen N° 5.066/294, de 4.10.99, en cuanto a las multas por infracciones laborales y/o previsionales que deben considerarse para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 3° del Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 108

1.296/56, 3.04.01.

1) Las consecuencias jurídicas del traslado de las faenas y cambio de domicilio de la empresa ..., son aquellas señaladas en el presente informe.
2) La incorporación de un nuevo socio y el cambio de razón social de la misma empresa, no altera los derechos que individual y colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, como la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral de los dependientes y el derecho a percibir el pago de indemnizaciones por término de contrato, cuando ello procediere. 109

1.298/57, 3.04.01.

El funcionario regido por la Ley N° 19.378, que es ascendido desde la categoría F a la E, será ubicado en el nivel que corresponda según el puntaje por experiencia y capacitación acreditados en el concurso, y no pierde esos puntajes por el hecho del ascenso. 111

1.299/58, 3.04.01.

Los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación que la empresa ..., paga a sus trabajadores, corresponde que sean incluidos en la base de cálculo del pago de sus horas extraordinarias. 113

1.300/59, 3.04.01.

Es legal la modificación de un contrato de trabajo que incorpora la obligación de reserva del dependiente sobre información industrial y comercial de la empleadora, sin embargo, adolece de inconstitucionalidad la prohibición de que el dependiente trabaje para una empleadora distinta y del ámbito de la competencia, luego de expirado su contrato de trabajo y por un plazo de cinco años. 116

1.301/60, 3.04.01.

Carecen de fundamento legal los descuentos del finiquito destinados a la restitución de un bono originalmente anual que, por acuerdo individual de las partes, se ha transformado en un pago mensual anticipado, por tanto, los Agentes de Ventas que se encuentran en esta situación y su finiquito se ha visto disminuido por este concepto, tienen derecho a exigir la devolución de este beneficio único y global. 117

1.302/61, 3.04.01.

Se deja sin efecto instrucciones, de fiscalizador H. M. M., por las cuales se ordena a empresa ... pagar bono de regularidad de asistencia a trabajadores sindicalizados desde el mes de diciembre de 1999 a mayo de 2000, por no ajustarse a derecho. . 118

1.303/62, 4.03.01.

El período laborado en el Hogar de Menores ..., no procede considerarse para el reconocimiento de experiencia, que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. 121

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 123**28 (extracto), 20.03.01. Depto. RR.LL.**

Instructivo para participar en descentralización de la actividad de capacitación y difusión de la norma laboral a usuarios. 123

34 (extracto), 30.03.01. Depto. Fiscalización

Informa sobre estado de avance e instruye respecto de la aplicación progresiva de nuevos procedimientos de fiscalización. 123

35 (extracto), 30.03.01. Depto. Fiscalización

Informa suspensión de requerimientos estadísticos que indica y solicita otros que señala para informe de cumplimiento de compromisos presupuestarios. 123

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes. 124

FIS/918, 10.2000.

Fecha de devengamiento de pensión de invalidez definitiva respecto de afiliados que cumplen edad legal para pensionarse por vejez y se encuentran afectos a estatutos especiales. 124

FIS/1.046, 12.2000. Informa límite de giros anuales de la cuenta de ahorro voluntario.	125
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.	127
42, 4.01.01. Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a los trabajadores agrícolas.	127
71, 8.01.01. Personas que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.	129
190, 15.01.01. Remuneraciones a que tienen derecho los socios de sociedades de personas para los efectos tributarios.	131

